



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Germán Molina Valdivieso:

**LAS SOCIEDADES SE MIDEN
POR LA CAPACIDAD QUE
TIENEN DE HACER FELIZ
A LA GENTE**

Andrea Munizaga D.

Germán Molina Valdivieso,
Ministro del Trabajo y Previsión Social:

LAS SOCIEDADES SE MIDEN POR LA CAPACIDAD QUE TIENEN DE HACER FELIZ A LA GENTE

*Si no somos capaces de humanizar la vida del
trabajo –sostiene– vamos a fracasar como sociedad*

Andrea Munizaga D.

Germán Molina, posee una notable trayectoria política. Durante el gobierno de Patricio Aylwin asumió como Ministro de Transportes y Telecomunicaciones. Más tarde, bajo el mandato del Presidente Frei, fue designado como Embajador de Chile en los Países Bajos, cargo que cumplió hasta el año pasado. Antes de su designación, se desempeñaba, en calidad de Embajador, como asesor de Derechos Humanos en la Cancillería.



Según el Ministro del Trabajo, Germán Molina, el desafío principal es construir la confianza para que las políticas de desarrollo cuenten con la legitimidad de todos los sectores de la sociedad chilena.



Durante su gestión, el Titular del Trabajo, espera contribuir a que los derechos laborales se ejerzan plenamente, que trabajadores y empleadores se reconozcan mutuamente como actores comprometidos en propósitos comunes.

Pero –sin duda– lo que ha dejado una huella imborrable en la historia de este país ha sido su irrestricta lucha por el respeto de los derechos humanos. Fue fundador, Secretario General y Vicepresidente de la Comisión Chilena de Derechos Humanos en 1978, miembro de la Comisión de la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación y, en su calidad de abogado, es autor de numerosos ensayos sobre la problemática de los Derechos Humanos.

Luego de interiorizarse de la compleja problemática del mundo laboral, Germán Molina accedió a dialogar extensamente con el "**Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo**" para dar a conocer los lineamientos que marcarán su gestión.

¿La Designación del Presidente?: "Un Honor"

¿En qué circunstancias lo sorprendió la designación del Presidente Eduardo Frei?

La verdad, la designación fue una sorpresa. En mis cálculos personales, no estaba previsto la posibilidad de volver a ser Ministro.

Pero, cuando el Presidente de la República le pide a un miembro de la Concertación que asuma como Ministro, una coalición de gobierno tan importante para el país e inédita en la historia de Chile, ésta constituye una solicitud insoslayable. Un gran honor. Naturalmente, lo que corresponde es aceptar.

¿Qué fue lo que sintió ante la posibilidad de pisar por segunda vez el Palacio de la Moneda, en calidad de Ministro?

Sentí una sensación extraña. Una mezcla de orgullo, de un cierto privilegio de estar allí nuevamente como Ministro... pero, también sentí una impresión de irrealidad. Yo sabía que mi nombre podía estar dando vuelta, pero, formalmente no lo supe hasta el sábado en la mañana.

"La óptica humanista, está siendo y será parte insoslayable de mi gestión"

En su extensa trayectoria política, destaca su labor en el ámbito de los Derechos Humanos... Concibiendo los Derechos Humanos más allá de la esfera política, ¿Cuál es el aporte que usted realizará en el ámbito laboral, desde esa perspectiva?

Como país, estamos frente a un importante desafío. Tengo la convicción absoluta de que si no somos capaces de generar una atmósfera, un clima de cooperación en las relaciones laborales entre el sector privado y los trabajadores, difícilmente Chile va a poder mantener los niveles de desarrollo que se requieren para superar los problemas de pobreza que aún tiene.

Mi experiencia como Embajador me demuestra, con toda claridad, que países más desarrollados que nosotros han encontrado en un clima de cooperación la palanca de desarrollo fundamental.

Eso es lo que, precisamente, estoy tratando de transmitirle a los empresarios, que tienen en esto una responsabilidad muy grande. Y no lo digo como una acusación, sino como un llamado a que su esfuerzo de modernización incluya esta dimensión fundamental.

También quiero señalarlo a los trabajadores. Para que comprendan que la situación de las relaciones laborales en el mundo ha cambiado de una manera vertiginosa. Y que —sin abandonar sus reivindicaciones y su derecho inalienable a luchar permanentemente por mejores condiciones de salario, de calidad de empleo y condiciones de vida— comprendan que el espíritu de cooperación también los involucra a ellos. Creo que deben asociar sus intereses de desarrollo como trabajadores a los intereses de la empresa.

Desde esa perspectiva, nuestra intención es hacer un llamado a la colaboración, a la asociación de intereses que conduzcan a un país cada día mejor. Ese es el objetivo central que nace de mi experiencia en el campo de los derechos humanos.

¿Ese será precisamente el sello que caracterizará su gestión?

De hecho, creo que lo está siendo. Todas las personas son producto de su propia historia. Mi historia está marcada por un período muy triste de la política chilena y de la vida de este país, pero el que al mismo tiempo debe dejarnos grandes lecciones: terminar para siempre con cualquier forma de discriminación, y buscar una sociedad de respeto, en que la democracia sea un valor permanente, no sólo en la vida política, sino también en la vida social.

La gente habita más en su trabajo que en su propio hogar. Eso, ya es una definición de la importancia que posee la dimensión laboral en las personas.

Si no somos capaces de humanizar la vida del trabajo, vamos a fracasar como sociedad. Al final, las sociedades se miden por la capacidad que tienen de hacer feliz a la gente. Esta óptica, más humanista, está siendo y será parte insoslayable de mi gestión en el Ministerio.

Desde una mirada ética, ¿Cómo que se puede generar una nueva cultura laboral en Chile, que dé paso a un renovado equilibrio de las relaciones laborales dentro de un modelo de desarrollo con equidad social?

Desde el punto de vista ético, es fundamental señalar que todos los países que alcanzaron altos niveles de desarrollo económico y social consideraron siempre, como criterio orientador de sus políticas, lo que se puede denominar "valores civilizatorios". Esto es, conceptos morales que jugaron el papel de principios de discernimiento al momento de resolver acerca de los objetivos a lograr con el desarrollo y el crecimiento. El centro de estos criterios fue siempre asegurar niveles básicos de calidad de vida para los ciudadanos. En síntesis, constituye una visión humanista del desarrollo.

La cultura laboral que se desprende de esta visión supone que el trabajo es un espacio de realización humana y, por tanto, no un simple proceso instrumental que no está conducido por esos "valores civilizatorios".

En el caso de Chile, la construcción de una "ética del desarrollo", en el sentido antes mencionado, no ha sido suficientemente elaborada, lo que ha dado lugar a tendencias a menudo economicistas en algunos sectores del empresariado y en otros segmentos de la sociedad.

En esta materia, deseamos impulsar un amplio debate nacional, buscando consensuar las bases morales y valóricas que deben orientar las relaciones de trabajo, entendiéndolas como relaciones sociales que abarcan, no sólo aquellas vinculadas con la vida económica y productiva, sino también a la familia, al desarrollo cultural y a las oportunidades de progreso de las personas, en un sentido integral.

Elo implica asegurar que los derechos laborales se ejerzan plenamente; que trabajadores y empleadores se reconozcan mutuamente como actores comprometidos en propósitos comunes y que la cooperación y la confianza sea un valor compartido.

Para esto, es fundamental que los resultados del esfuerzo creativo del trabajo se expresen tanto en la estricta equidad distributiva de la riqueza generada, como en la dignidad que se otorgue al trabajo humano, el que no puede ser considerado una mercancía ni un mero factor productivo. Toda la política gubernamental de crecimiento con equidad y –especialmente– la referida al ámbito laboral se funda en esta concepción.

Las Prioridades: Una Política de Acuerdos

En una de sus primeras apariciones públicas, usted indicó que aspira a desarrollar un rol de articulación para conciliar los derechos de los trabajadores con los intereses del empresariado, en beneficio del país. ¿Cuáles son mecanismos concretos que ha pensado para llevar a la práctica este ansiado anhelo en el mundo laboral?

En primer lugar, fomentando una política de búsqueda de acuerdos y concertación entre todas las partes. Pese a las dificultades que en este aspecto se han tenido en el último tiempo, tenemos la convicción de que éste es el método apropiado para conjugar visiones y posiciones. Por tanto, persistiremos en ello.

En segundo lugar, impulsando el perfeccionamiento de nuestra institucionalidad laboral a través de las iniciativas que se encuentran en el Parlamento. Ellas buscan dotar a los trabajadores y empleadores de instrumentos para articular de manera autónoma sus intereses en un marco de equilibrio. En esta materia, tenemos confianza en superar los ideologismos que han oscurecido estos temas y lograr el consenso necesario para convertir tales iniciativas en ley.

En tercer lugar, desarrollando una activa política de difusión en las regiones, que dé a conocer las realidades laborales, destacando las experiencias exitosas de relaciones laborales, promoviendo su divulgación y estimulando todas las iniciativas que surjan en el sentido de fortalecer esfuerzos en común para enfrentar en colaboración los problemas que nos presenta la etapa actual, como consecuencia de la situación económica internacional.

Según la prensa, durante las primeras reuniones que el Presidente Eduardo Frei sostuvo con su nuevo Gabinete, solicitó a sus Ministros: mantener y cuidar la estabilidad económica, ampliar las obras de infraestructura y acotar la Agenda de todos los Ministerios para circunscribirla sólo a aquellos proyectos que puedan ser realizados en el año y medio que le resta al Gobierno para terminar su gestión. En este contexto, ¿Cuáles son hoy las prioridades del Ministerio del Trabajo?

Las prioridades son: fortalecer las acciones en el área de Capacitación y Formación Profesional, utilizando a fondo los nuevos instrumentos que nos otorga el Estatuto de Capacitación y Empleo recientemente aprobado por el Congreso Nacional. Con ello, esperamos contribuir significativamente a las políticas para enfrentar los desafíos de la actual situación internacional en aquellos aspectos referidos al empleo, particularmente de los jóvenes, las mujeres y los sectores en situación de reconversión, así como de los trabajadores de la pequeña y microempresa.

En esta misma línea, daremos prioridad a obtener la aprobación en el Congreso Nacional del Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC).

También es una prioridad, fortalecer la política de fiscalización del cumplimiento estricto de las leyes laborales y previsionales.

Del mismo modo, nos concentraremos en las iniciativas destinadas a perfeccionar la transparencia y adecuada regulación del sistema privado de pensiones.

Además, pondremos especial dedicación a lograr el perfeccionamiento de las normas sobre Negociación Colectiva y Sindicalización, así como a obtener la ratificación de los Convenios fundamentales de la O.I.T. iniciativas que se encuentran en el Parlamento.

En esa misma línea, otorgaremos prioridad a la política de elevación de la calidad de las Relaciones Laborales en el Sector Público y a obtener la aprobación del Fondo Nacional de Modernización de las Relaciones Laborales y Capacitación Sindical, que otorgará recursos a los sindicatos de las pequeñas empresas para capacitar a los trabajadores en materias sindicales y de relaciones laborales.

Finalmente, también será prioritario, fortalecer nuestras acciones en materia del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en conjunto con el SERNAM, así como el Plan referido a la erradicación del trabajo de menores, que se encuentra en plena realización.

Antes del cambio de Gabinete, las bancadas y Comités de la Concertación, en conjunto con el entonces Ministro Juan Villarzú, habían acordado priorizar 54 proyectos de ley, dentro de los cuales se encuentran las reformas laborales y el que crea el segundo fondo para las A.F.P. ¿Qué posibilidades reales existen de que se aprueben durante 1998?

El Segundo Fondo para las A.F.P. se encuentra en una etapa muy avanzada en el Parlamento y esperamos lograr su aprobación lo antes posible. En cuanto a las reformas sobre Negociación Colectiva y Sindicalización, como ya mencioné, estamos trabajando para que se logre un acuerdo que permita su despacho en 1999.

Construir la Confianza: El desafío del siglo XXI

Entre el 15% y el 20% de los jóvenes menores de 25 años se encuentran desempleados en América Latina. En Chile, esta situación es particularmente preocupante. Según datos de la O.I.T, el desempleo juvenil en nuestro país representa el 40% del total nacional. ¿Cuáles son a su juicio las formas adecuadas para enfrentar esta situación de cara al año 2000?

El desempleo juvenil es un problema mundial que obedece a factores muy diversos. Un elemento importante que surge de la experiencia internacional es buscar retener a los jóvenes en el sistema educativo, a fin que no ingresen al mercado de trabajo en condiciones de baja cali-

ficación y, por tanto, de baja empleabilidad. En este campo, es conveniente fortalecer la educación técnico-profesional con incentivos adecuados para que los jóvenes se interesen en ella y permanezcan en tal sistema. Al mismo tiempo, es clave desarrollar políticas de capacitación que estén ligadas a demandas reales del sistema productivo.

Esto lo estamos haciendo con éxito en Chile a través de diferentes programas.

También es importante orientar hacia la formación de capacidades para el trabajo independiente, a fin que

los jóvenes puedan desarrollar sus aptitudes de emprendimiento y conectar estos esfuerzos con acceso a recursos de crédito para la instalación inicial de microempresas.

Por último, estamos abordando los aspectos culturales referidos a preparar a los jóvenes para el mundo del trabajo, de modo que ellos vean que éste es un espacio de realización personal y familiar.

Esto supone que el empresariado genere climas laborales favorables a la incorporación de los jóvenes, respetando sus identidades culturales y haciendo de las empresas escuelas de formación no sólo técnica, sino que también humana.

La empresa debe ser un espacio de libertad y no de autoritarismo. Tiene que valorar la creatividad de los jóvenes. La empresa debe invertir en la juventud y ofrecerles un horizonte material y cultural de integración y progreso.

La empresa debe ser un espacio de libertad y no de autoritarismo. Tiene que valorar la creatividad de los jóvenes. La empresa debe invertir en la juventud y ofrecerles un horizonte material y cultural de integración y progreso.

Según el Ministerio de Relaciones Exteriores, la crisis asiática, durará por lo menos tres años más. ¿Cuáles son las recomendaciones que usted sugiere a empleadores y a trabajadores para enfrentar esta situación, desde una perspectiva de país?

Los países deben enfrentar estos desafíos como una tarea nacional. Ello supone que es importante que todos los actores sociales concurren a formular una política de acuerdos y compromisos de largo plazo para identificar los problemas y sus soluciones. Esta es una oportunidad inapreciable para ello.

A pasos del siglo XXI, ¿Cuáles son los desafíos que debe asumir el país en el mundo laboral para entrar en forma exitosa al próximo milenio?

El desafío principal es construir las confianzas indispensables para que las políticas de desarrollo cuenten con la legitimidad necesaria en todos los sectores de la sociedad chilena.

Para ello, es fundamental que el empresariado haga los gestos necesarios para que los trabajadores se sientan convocados a una tarea común en condiciones de equidad.

Igualmente, los trabajadores deben valorar la búsqueda de cooperación y el Estado asegurar las condiciones institucionales para que unos y otros se relacionen en un marco de igualdad.

Los desafíos de elevar la competitividad, calidad y productividad de nuestro país, en el marco de la integración económica mundial, sólo serán posibles en un contexto de confianza, que despeje las incertidumbres y que asegure a los trabajadores que sus esfuerzos serán recompensados no sólo materialmente, sino también social y culturalmente. Sólo una convicción en el sentido de que se progresará en todas esas dimensiones, permitirá hablar de un país que se acerca al desarrollo.

Memoria Institucional del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

LAS PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (*)

PRESENTACION

Con satisfacción presentamos en la primera Memoria Institucional del Ministerio del Trabajo, las principales acciones realizadas por la Dirección del Trabajo en el año 1997, en el marco de nuestros objetivos estratégicos y de las metas e indicadores que se vinculan a éstos, en el proceso de modernización del Estado que impulsa y dirige el Gobierno de la Concertación.

Damos cuenta aquí de los resultados de nuestra acción fiscalizadora, destacando de ella las altas cifras alcanzadas en pago de remuneraciones y en constitución de deudas previsionales a favor de los trabajadores; de los dictámenes emitidos, ordenados por temas; de la creación del Departamento de Relaciones Laborales, fusionando las áreas de Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales y la Oficina de Atención a Usuarios; del quehacer de este departamento, especialmente, las estadísticas sindicales y de negociación colectiva, la capacitación a los usuarios así como la difusión de la normativa laboral como parte de nuestras políticas preventivas; de la creación, también, del Departamento de Recursos Humanos, reflejando allí nuestra preocupación no sólo por un mejor servicio a la comunidad sino también por nuestros funcionarios, tanto en su capacitación como en su bienestar, para que así puedan responder en forma adecuada al esfuerzo que les estamos pidiendo; de la labor del Departamento de Estudios, el que ha logrado un avance cualitativo en la función de diagnóstico de los nuevos fenómenos que surgen en las relaciones de trabajo permitiéndonos así definir políticas institucionales más eficaces, y legitimándonos en dicha función en los más diversos círculos públicos y académicos; de los logros alcanzados en materia de comunicaciones con nuestros usuarios; de los avances en mejoramiento de la infraestructura y en los métodos de planificación y control de nuestra propia gestión.

En esta cuenta pública estamos dando a conocer los significativos logros que la institución ha ido alcanzando. Esperamos que ella le sea de utilidad a nuestros usuarios, reiterándoles nuestro compromiso de seguir mejorando en el importante servicio público que el Estado y la comunidad nos ha asignado.

María Ester Feres Nazarala
Directora de la Dirección del Trabajo

(*) Fuente: Memoria Institucional Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1994-1997.

Dirección del Trabajo "73 años de historia al servicio del país"

Año 1907, Decreto Nº 730: Se comisiona a la sección de Estadísticas Agrícolas del Ministerio de Industrias y Obras Públicas confeccionar un catastro de número y clase de operarios y estudiar las jornadas de trabajo y sus condiciones en las industrias del país.

Año 1919, Decreto Nº 1.938: Se establece la organización y funciones de la Oficina del Trabajo del Ministerio de Industrias y Obras Públicas.

Año 1924, Ley Nº 4.053: Dispone que la Oficina del Trabajo se pase a llamar *Dirección General del Trabajo* dependiente del Ministerio del Interior.

Año 1927, Decreto Nº 2.024: Fija en el Ministerio de Bienestar Social la dependencia de la Inspección General del Trabajo.

Año 1930, Decreto Nº 1.331, del Ministerio de Bienestar Social: Fija la estructura de la Inspección General del Trabajo.

Año 1940, Ley Nº 6.528: Se establece el nombre de *Dirección General del Trabajo*. Cambia su dependencia al Ministerio del Trabajo.

Año 1942, Decreto Nº 1.104: Se reglamenta organización y deberes del personal de la Dirección General del Trabajo, incluidos los Tribunales del Trabajo.

Año 1953, D.F.L. Nº 76: Desaparecen de su estructura los Tribunales del Trabajo. Se crea el Departamento de Conflictos Colectivos, Sueldos y Salarios.

Año 1960, D.F.L. Nº 308: Delimita rol y funciones y establece nueva denominación *Dirección del Trabajo*.

Año 1967, D.F.L. Nº 2: Define a la Dirección del Trabajo como organismo técnico y establece funciones básicas que rigen su actuación: fiscalizar la aplicación de la legislación laboral. Fijar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo. Difundir la legislación laboral. Supervigilar el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales.

Año 1978, D.L. Nº 2.201 asigna al Servicio: Velar por la salud de los trabajadores, prohibiendo el trabajo extraordinario en circunstancias calificadas, controlar jornadas y fiscalizar descansos; velar por el cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad.

Año 1981, D.L. Nº 3.551: Traslada a la Dirección del Trabajo las facultades para fiscalizar la legislación previsional.

Año 1981, Ley Nº 18.048: Amplía facultades a la Dirección del Trabajo para fiscalizar la legislación previsional.

Año 1984, Ley Nº 18.372: Faculta al Director del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas.

Año 1996, Ley Nº 19.481: Amplía las facultades a la Dirección del Trabajo en materias de Higiene, Seguridad y Prácticas Antisindicales.



D I R E C C I O N

D E L T R A B A J O

Desde 1990, los dos Gobiernos de la Concertación han establecido y mantenido como objetivo estratégico del país, el desarrollo de un modelo de crecimiento económico con equidad social. Esto es, lograr un incremento constante de la productividad de las empresas, con una distribución equitativa y progresiva de los frutos de ese esfuerzo a los distintos actores del proceso productivo.

En este sentido, el respeto de los derechos de los trabajadores, las relaciones armónicas al interior de las empresas, el diálogo social expresado preferentemente en la negociación colectiva, son instrumentos de apoyo a este proyecto de desarrollo con equidad social.

Dentro de este gran objetivo de Gobierno, a la Dirección del Trabajo le compete una parte importante que dice relación con las atribuciones que le otorga la ley y que se expresa en los *Objetivos Estratégicos* que ha definido el Servicio:

- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral a través de la labor preventiva, las sanciones, la difusión de la norma y la asistencia técnica a los usuarios, fortaleciendo la acción del Servicio en el área de higiene y seguridad, de reciente competencia legal, y en temas emergentes, como el de género, trabajo infantil y empleos atípicos.
- Promover y facilitar la capacidad de los actores –Estado, empresarios y trabajadores– para elevar la calidad y equidad de las relaciones laborales, que implica fomentar el diálogo y la acción asociativa de empresarios y trabajadores, en función de la solución autónoma de conflictos.

- Contribuir, dentro del marco de las facultades de la Dirección del Trabajo, a la formulación y enriquecimiento de las políticas públicas en el área del trabajo y las relaciones laborales.
- Mejorar la calidad del servicio al usuario, agilizando los procesos de fiscalización, negociación colectiva, jurisprudencia laboral, organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios. Ampliar la cobertura de los servicios de atención directa de los usuarios.

VISION DE NUESTRA INSTITUCION

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público altamente comprometido, profesional y competente en la fiscalización, interpretación y actualización de la normativa laboral, en especial de la seguridad e higiene en el trabajo; experto en relaciones laborales y promotor de su modernización y equidad, con capacidad de estudio y diagnóstico de la realidad laboral del país.

MODERNIZACION DEL SERVICIO: "Avanzando hacia el 2000"

La Dirección del Trabajo, en el marco del proceso modernizador de los servicios del Estado y en función del cumplimiento eficiente de los mandatos que le otorga la Constitución, ha definido una serie de líneas estratégicas que implican, entre otras cosas, diseñar y gestionar cambios organizacionales para lograr una estructura integrada, flexible y descentralizada con una cultura organizacional innovativa y comprometida con la calidad del servicio a los usuarios.

Asimismo, diseñar y supervisar los sistemas de evaluación y control de gestión y operacional, cuya responsabilidad funcional está radicada en las jefaturas. Mantener los sistemas de apoyo administrativo, de infraestructura y tecnológico actualizados acorde a las necesidades del Servicio.

Dentro de este plan modernizador la Planificación Estratégica es fundamental y se ha logrado al interior de la Institución generar un consenso –en torno a la misión del servicio, sus objetivos y líneas estratégicas de acción– que ha facilitado la formulación descentralizada de proyectos para 1998 y períodos siguientes, así como la integración de metas ministeriales, objetivos de gestión y formulación presupuestaria en un procedimiento único y coherente.

Asimismo, se está desarrollando un proceso de capacitación y fortalecimiento de los equipos directivos nacionales y regionales respecto de estos temas, en particular respecto de la misión y los objetivos estratégicos; en 1997 se capacitó casi al 100% de los funcionarios, lo que garantiza la homogeneidad de criterios y prioridades respecto al uso de recursos, orientaciones de la política institucional tanto en el ámbito interno como respecto a sectores y temas de mayor relevancia en el ámbito laboral en el país.

Una innovación, en función del proceso de Modernización, ha sido la creación del Departamento de Recursos Humanos, que tiene entre sus funciones promover la generación y mantención de una cultura organizacional centrada en el compromiso de la satisfacción a nuestros usuarios, la innovación y calidad del trabajo.

Es vital dotar a la Institución de recursos humanos calificados para enfrentar los desafíos del 2000 y las nuevas facultades otorgadas en el Código del Trabajo. Además se deben generar políticas, estrategias, programas, proyectos y metas, altamente validadas y socializadas, que contribuyan a modernizar la gestión de recursos humanos y de las relaciones laborales, al interior de la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, todo proceso de cambio y modernización necesita de fuertes sistemas de control que garanticen el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos trazados y que depositen en las jefaturas la responsabilidad de supervisar las actividades y el uso eficiente de los recursos a su cargo. De esta manera se integra el proceso de control básico en los propios procedimientos, facilitando la tarea de supervisión y permitiendo concentrar las acciones de la Unidad de Contraloría Interna en tareas más específicas.

Otro de los ámbitos básicos y fundamentales ha sido la implementación del plan informático acorde con los nuevos procedimientos de fiscalización y la creación del Departamento de Relaciones Laborales. Ambas iniciativas enmarcadas en el programa de modernización de la gestión de la Dirección del Trabajo, orientado por el Gobierno a fin de mejorar la calidad e incrementar los servicios entregados a nuestros usuarios, trabajadores y empleadores.

Durante 1998 es indispensable completar la instalación de los sistemas informáticos, que potencian la labor del Servicio con un sistema de información integrado y moderno que permite la recolección, análisis y evaluación de información, facilitando la programación de actividades, el análisis de impacto de nuestras acciones, y la mantención de bases de datos sobre normativa laboral. Además de reducir los plazos y hacer más efectivas nuestras actuaciones y la carga de trabajo a otras instituciones del Estado, como el Poder Judicial o reparticiones vinculadas al sector laboral. Asimismo, permitirá mejorar la atención de público, procesando inmediatamente la recepción de denuncias y reclamos, y apoyarse automáticamente en la normativa y jurisprudencia que regulan las materias consultadas.

Un impacto positivo, demostrado por la gran demanda, han tenido los módulos de autoconsulta laboral instalados en distintas localidades del país, ya que son un medio expedito y efectivo para resolver dudas en materia laboral. Es por ello, y cumpliendo con el objetivo de acercar los servicios públicos a la ciudadanía, que se ha considerado la adquisición, en 1998, de ocho nuevos módulos destinados a municipios alejados de los centros de información.

Finalmente, un proyecto de particular importancia es la microfilmación y digitalización de los archivos de organizaciones sindicales. Dado el volumen acumulado de papeles, más de 18.000 carpetas que representan más de 3.500.000 páginas, hace imposible su manejo eficiente, ocupando una cantidad significativa de espacio útil, con riesgo de pérdida o destrucción de la información.

DEPARTAMENTO JURIDICO

La función de interpretación de la normativa laboral, establecida expresamente en el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, y en el Código del Trabajo, artículo 476, confiere a la Dirección del Trabajo la potestad de fijar el correcto sentido y alcance de las leyes del trabajo.

Esta función, radicada en su Departamento Jurídico, facilita la aplicación coherente y uniforme de la ley por parte de los funcionarios y orienta a trabajadores y empleadores en el cumplimiento de la misma.

Esto se materializa a través de dictámenes que constituyen la jurisprudencia laboral administrativa, por la que nos regimos, permitiendo una mayor orientación a trabajadores, empleadores y a otros organismos, públicos o privados, que actúan dentro del ámbito laboral. Asimismo, como ya lo mencionamos, permite la adecuada y uniforme aplicación de la ley laboral a través de la fiscalización efectuada por los funcionarios del trabajo.

Dictámenes ordenados por materias año 1997

a) Estatuto de Salud	24	b) Negociación Colectiva	65
c) Jornada de Trabajo	27	d) Registro de Asistencia	14
e) Estatuto Docente	19	f) Descanso	29
g) Organizaciones Sindicales	21	h) Horas Extraordinarias	12
i) Contrato Individual	25	j) Reglamento Interno	4
k) Semana Corrida	10	l) Asociaciones de Funcionarios	13
m) Dirección del Trabajo	24	n) Regla de la Conducta	6
ñ) Empresas	9	o) Término del Contrato de Trabajo	5
p) Protección a la Maternidad	4	q) Indemnización	20
r) Marítimos	5	s) Portuarios	2
t) Feriado	10	u) Cláusula Tácita	10
v) Fuero	9	w) Remuneraciones	14
x) Gratificación	6	y) Quiebra	3
z) Otros	17		

Total de Dictámenes 407

DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION**A. Funciones**

De conformidad al artículo 8º del D.F.L. N° 2, de 1967, corresponden al Departamento de Fiscalización (que en la Ley Orgánica se denomina Departamento de Inspección), las siguientes funciones:

- el control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo;
- planificar, organizar, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio;
- impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización, y
- estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja.

B. Misión

En el marco de la actual definición de Misión Institucional, la actividad de fiscalización encuentra su principal sustentación en el "*velar por el cumplimiento normativo...*", elemento de la esencia del sentido institucional.

Desde el punto de vista del área de fiscalización, por lo tanto, el logro de la misión de la Dirección del Trabajo en lo que al efectivo cumplimiento normativo respecta, descansa en el perfeccionamiento sostenido de las formas de organización del trabajo, los procedimientos operativos, la cobertura y los productos y resultados de la actividad fiscalizadora y de sus relaciones con las restantes áreas operativas del Servicio.

Tales propósitos han sido abordados por el Departamento sobre la base de las siguientes tres definiciones estratégicas:

1. Modernización e informatización de los procedimientos operativos

Los procedimientos operativos actualmente en uso constituyen una modificación de antiguos procedimientos que fueron adecuándose por partes a las nuevas realidades laborales. En los últimos años se ha hecho el esfuerzo de su readecuación global, conformando un todo coherente y probadamente efectivo que utiliza al máximo las potencialidades de los funcionarios y las posibilidades que ofrece la técnica computacional.

Esta readecuación, que debe ser completada en 1998, incluye tres elementos centrales:

- ž *Nuevos procedimientos de fiscalización.* Reingeniería global de los procedimientos operativos del área de fiscalización que se expresa en la operación de la atención de público en las oficinas de turno, la atención en comparendos, la fiscalización en terreno, la emisión de certificados de contratistas, etc.
- ž *Descentralización de las reconsideraciones de multa,* aprovechando el acceso a los antecedentes del solicitante y las posibilidades de control de la tarea que ofrece la informatización.
- ž *Cobranza de las multas por parte de la Tesorería General de la República,* también posible gracias a la sistematización y ordenamiento de la información y la puesta en práctica de procedimientos adecuados.

2. Incremento de la capacidad operativa

- ž *Aumento en la cantidad de fiscalizadores y en la calidad de éstos,* mediante una selección adecuada y capacitación permanente.
- ž *Aumento en infraestructura y móviles.* Además de los recursos que se entrega al Servicio en la Ley de Presupuestos, algunas Direcciones Regionales han postulado (de acuerdo con esquemas y procedimientos elaborados en el Departamento de Fiscalización) a fondos regionales para tener unidades móviles, con excelente resultado.
- ž *Incremento de unidades operativas.* Se ha reestudiado la situación de las Inspecciones Intermitentes para la transformación de algunas de ellas en permanentes.
- ž *Mejoramiento de los procedimientos de programación de la fiscalización* de libre iniciativa y del uso de los recursos humanos para ella. Se ha logrado estabilizar este tipo de fiscalización en más del 50 por ciento de la fiscalización total.

3. Optimización de los procedimientos de control

- ž *Descentralización y refuerzo de las actividades de Control Funcional y Técnico.* Cada una de las unidades del Departamento de Fiscalización debe ejecutar actividades rutinarias de control funcional y técnico en su propio ámbito, las Direccio-

nes Regionales se hacen cargo del control funcional y técnico en las unidades de su jurisdicción, al tiempo que la Oficina de Contraloría del Servicio asume la coordinación del conjunto de estas actividades.

ž *Rigurosidad en el control de la gestión operativa.* La informatización en marcha permitirá un control permanente y actualizado de la gestión operativa del Servicio, velando por una adecuada utilización de los recursos humanos y materiales disponibles. Además, se han elaborado criterios de actuación y procedimientos de control, así como herramientas de análisis (por ejemplo, un análisis mensual regional de la gestión operativa) para que el nivel regional pueda cumplir con tal función respecto de las actividades operativas de su jurisdicción.

C. Principales políticas del área de fiscalización

1.- *Reforzar la importancia de la fiscalización programada.*

Tal modalidad permite la adecuada focalización de los recursos de fiscalización, orientándolos a los sectores efectivamente más vulnerables.

2.- *Perfeccionar la actividad de fiscalización concertada.*

La colaboración y coordinación de los actores de la relación laboral, particularmente las organizaciones sindicales, permiten ampliar los efectos de la fiscalización así como objetivar los diagnósticos sectoriales para generar soluciones eficaces en las actividades de mayor complejidad.

3.- *Profundizar las actividades de reglamentación sectorial.*

Evaluados los significativos avances regulatorios en áreas complejas, como control de descansos en el transporte interurbano y las jornadas excepcionales, corresponde profundizar tales experiencias y abordar otros temas y sectores que requieren de elaboración normativa en el marco de nuestras facultades.

4.- *Elevar la calidad y eficacia de la fiscalización.*

Fundamentalmente a través de las nuevas políticas de recursos humanos, particularmente las relativas a reclutamiento y capacitación, así como a través de las ventajas y oportunidades que los nuevos procedimientos y sistemas informáticos pondrán a disposición de la actividad operativa.

5.- *Inspección de seguridad e higiene laboral.*

Para convertir nuestras competencias en esta área en un eje de acción tan relevante como la fiscalización laboral y previsional, se reforzarán las medidas de capacitación, apoyo y coordinación con otros organismos públicos, para que progresivamente la inspección en seguridad e higiene se integre en plenitud a la actividad ordinaria de fiscalización.

6.- *Generación y procesamiento de información sobre el mundo del trabajo.*

Los nuevos procedimientos y los sistemas informáticos asociados, abrirán grandes posibilidades de recoger información cuantitativa y cualitativamente muy superior a la actual, potenciando así nuestra capacidad analítica como servicio y para cumplir más eficazmente el rol evaluativo que nuestra ley orgánica nos asigna.

D. Recursos para la fiscalización

El personal asignado a actividades de fiscalización y que se distribuyen a lo largo del país es de 475 fiscalizadores, los cuales cumplen su función en las áreas de turno, comparendo y fiscalización de terreno.

Junto a lo anterior, la dotación de vehículos se ha incrementado en un 39% desde 1994 a la fecha. Además, se cuenta con dos vehículos completamente equipados que operan como inspecciones móviles y que se encuentran en pleno funcionamiento, y existen tres más que comenzarán a operar a la brevedad en tres regiones del país.

E. Actividades de fiscalización en 1997

De acuerdo a cifras definitivas, las actividades de fiscalización durante 1997 fueron las siguientes:

* Público atendido (Nº de personas)	1.061.694
* Denuncias recibidas (en turno y por escrito)	35.838
* Reclamos recepcionados	101.182
* Total fiscalizaciones realizadas	76.943
– Por programas	39.024
– Por denuncias	37.919
* Trabajadores involucrados en fiscalización	1.418.436
* Remuneraciones pagadas	\$ 4.438.372.668
* Deuda previsional constituida	\$ 2.749.475.185
* Comparendos realizados	101.780
* Remuneraciones pagadas en comparendo	\$ 10.530.313.322
* Trabajadores favorecidos en comparendos	66.674
* Multas cursadas	37.049
* Monto alcanzado por las sanciones	\$ 3.205.546.552
* Beneficios tramitados	8.877
* Certificados a contratistas emitidos	68.464
* Boletín de infractores (Nº de empleadores)	112.394
* Deuda de empleadores en boletín	\$ 41.558.000.000

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

El proceso de modernización en que se encuentra empeñado el Gobierno ha requerido adecuar la Dirección del Trabajo a los cambios que han experimentado las relaciones laborales, asegurando de este modo condiciones de mayor equidad y legitimidad social en las reglas del juego que las regulan. Para dar cumplimiento a esta iniciativa se ha hecho necesario promover la creación de un sistema de relaciones laborales basado en el cumplimiento normativo, en la cooperación y la autonomía colectiva.

Es por ello que con fecha 30 de junio de 1997, mediante Resolución exenta Nº 871, se resolvió refundir los departamentos de Negociación Colectiva, que tenía a su cargo, entre otros, la prevención y solución de conflictos mediante la negociación colectiva, el Departamento de Organizaciones Sindicales, a cargo de cautelar la libertad sindical y la Unidad de Asistencia Técnica a Usuarios encargada de entregar apoyo a los actores laborales en materia de información y capacitación de las relaciones laborales, en un único Departamento de Relaciones Laborales.

Misión

"Contribuir al desarrollo de una nueva cultura de la relación laboral moderna y equitativa, tendiente a generar un sistema que privilegie la cooperación, los acuerdos y las alianzas entre los actores".

Objetivos

En función del cumplimiento de esta Misión se definieron como Objetivos Estratégicos el "contribuir a mejorar el clima laboral desarrollando conductas de colaboración y cumplimiento normativo, privilegiando la cooperación, la integración, el diálogo, los acuerdos y las alianzas entre los actores de la relación laboral; fortalecer la capacidad de gestión, acción y representación de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores; disponer del personal e infraestructura institucional en condiciones de hacer frente a las necesidades actuales y futuras del área de relaciones laborales".

El cumplimiento de estos Objetivos se lograrán mediante la promoción de instancias de diálogo y participación entre los actores de la relación laboral; estableciendo métodos de detección de conflictos laborales y desarrollando sistemas eficaces de colaboración en la resolución de los mismos, en el marco de las facultades vigentes; aumentando y mejorando el contenido y la calidad de los procesos de negociación colectiva; fomentando el desarrollo de la autonomía colectiva en el contexto de la equidad y asociatividad en las relaciones laborales.

Además, fortaleciendo las asociaciones gremiales de la PYME; generando instancias de encuentro y diálogo entre la Dirección del Trabajo y las organizaciones sindicales y asociaciones gremiales de la PYME a fin de analizar y discutir los temas emergentes y su impacto en la normativa vigente; facilitando el acceso de los trabajadores, empresarios y sus organizaciones a la información, perfeccionando los instrumentos necesarios para ello; mejorando la calidad de atención a los usuarios a través de la generación de nuevos instrumentos de divulgación.

Estos cuadros estadísticos muestran el quehacer del Departamento:

Trabajadores Involucrados en Negociación Colectiva y Participación por Género, según Actividad Económica en 1996						
Actividad Económica	Trabajadores Involucrados			Participación por Actividad Económica		
	Mujeres	Hombres	Totales	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, Silvicultura y Pesca	576	8.586	9.162	6,3%	93,7%	100,0%
Explotación de Minas y Canteras	787	18.772	19.559	4,0%	96,0%	100,0%
Industrias Manufactureras	11.036	52.883	63.919	17,3%	82,7%	100,0%
Electricidad, Gas y Agua	897	6.864	7.761	11,6%	88,4%	100,0%
Construcción	106	6.277	6.383	1,7%	98,3%	100,0%
Comercio	10.240	26.413	36.653	27,9%	72,1%	100,0%
Transporte, Almac. y Comunicaciones	6.211	17.959	24.170	25,7%	74,3%	100,0%
Establ. Financieros, Bancos y Seguros	9.117	12.161	21.278	42,8%	57,2%	100,0%
Bienes Inmuebles y Ss. a empresas	1.249	3.291	4.540	27,5%	72,5%	100,0%
Servicios Comunales, Sociales y Person.	17.440	14.794	32.234	54,1%	45,9%	100,0%
Totales	57.662	167.997	225.659	25,6%	74,4%	100,0%

Trabajadores Involucrados en Negociaciones Colectivas, según Actividad Económica por Entidad Negociadora y tipo de Instrumento 1996										
Actividad Económica	Sindicatos		Sub -total Sindicatos		Grupos Negociadores		Sub -total Grupos		Totales	
	Contratos	Convenios	Contratos	Convenios	Contratos	Convenios	Grupos	Convenios	Contratos	Convenios
										Total Actividad Económica
Agricultura, Silvicultura y Pesca	4.945	1.101	6.046	954	2.162	3.116	5.899	3.263	9.162	
Explotación de Minas y Canteras	14.812	4.195	19.007	163	389	552	14.975	4.584	19.559	
Industrias Manufactureras	42.621	7.344	49.965	3.267	10.687	13.954	45.888	18.031	63.919	
Electricidad, Gas y Agua	4.723	1.286	6.009	559	1.193	1.752	5.282	2.479	7.761	
Construcción	2.498	940	3.438	176	2.769	2.945	2.674	3.709	6.383	
Comercio	25.229	3.495	28.724	1.305	6.624	7.929	26.534	10.119	36.653	
Transporte, Almac. y Comunicaciones	17.999	2.135	20.134	1.710	2.326	4.036	19.709	4.461	24.170	
Establ. Financieros, Bancos y Seguros	11.451	839	12.290	109	8.879	8.988	11.560	9.718	21.278	
Bienes Inmuebles y Ss. a empresas	2.327	44	2.371	386	1.783	2.169	2.713	1.827	4.540	
Servicios Comunales, Sociales y Person.	19.764	4.959	24.723	2.567	4.944	7.511	22.331	9.903	32.234	
Totales	146.369	26.338	172.707	11.196	41.756	52.952	157.565	68.094	255.659	

Resultado Encuesta Nacional de Afiliación Sindical, según Sexo 1996							
REGION	Total Trabjs. Afiliados	Total Trabajs. Encuestados Art. 301	% respecto al Universo	Total Hombres Sindicalizados	Total Mujeres Sindicalizados	Hombres	Mujeres
I	21.383	11.042	51,64%	8.340	2.702	75,53%	24,47%
II	31.258	28.508	91,20%	25.144	3.364	88,20%	11,80%
III	16.016	3.815	23,82%	3.385	430	88,73%	11,27%
IV	20.146	20.079	99,67%	16.800	3.279	83,67%	16,33%
V	64.081	46.793	73,02%	38.471	8.322	82,22%	17,78%
VI	26.992	23.003	85,22%	19.841	3.162	86,25%	13,75%
VII	21.571	11.746	54,45%	10.308	1.438	87,76%	12,24%
VIII	60.419	54.191	89,69%	45.094	9.097	83,21%	16,79%
IX	14.091	10.869	77,13%	8.891	1.978	81,80%	18,20%
X	33.181	21.166	63,79%	16.536	4.630	78,13%	21,87%
XI	3.672	1.214	33,06%	651	563	53,62%	46,38%
XII	6.719	4.876	72,57%	4.278	598	87,74%	12,26%
XIII	336.068	228.715	68,06%	168.645	60.070	73,74%	26,26%
TOTAL	655.597	466.017	71,08%	366.384	99.633	78,62%	21,38%

NOTA: Incluye solamente sindicatos bases de Empresa, Interempresa, Independientes y Transitorios.

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

El Departamento de Estudios ha definido su Misión como la de "proponer, coordinar y realizar estudios que proporcionen antecedentes sobre el sistema de relaciones laborales, que sean útiles para definir políticas públicas, que sirvan a los usuarios para determinar sus propias políticas y que sean un aporte al Servicio para el diseño de sus líneas de acción". Las actividades y proyectos de investigación realizados durante el año 1997 se pueden resumir dentro de las siguientes áreas temáticas:

1. Area Relaciones Laborales

Encuesta nacional de la coyuntura laboral: ENCLA. Su objetivo es evaluar periódicamente el estado de las relaciones laborales al interior de las empresas. En el año 1997 se concluyó la fase preparatoria, elaboración y prueba de instrumentos que serán aplicados durante el primer semestre del presente año.

El sindicalismo en regiones. Con el objetivo de contar con mayores antecedentes para la política del servicio en relación con las organizaciones sindicales, este proyecto se dirigió a profundizar el análisis de la realidad sindical en regiones, y a verificar su dimensión y su peso. Se desarrolló en talleres de investigación en regiones, que reunieron a los encargados de organizaciones sindicales y negociación colectiva de todo el país.

Salarios y productividad en la Negociación Colectiva. Consistió en determinar las formas concretas que adopta la negociación por productividad, a través de una muestra de instrumentos colectivos vigentes que contaban con cláusulas de productividad y los mecanismos utilizados para establecerlas.

Disminución de la Negociación Colectiva. Razones de esta abstención. Se busca responder por qué hay empresas que han dejado de negociar colectivamente según la legalidad vigente y qué características tienen éstas, a fin de explicar el estancamiento de la negociación colectiva que muestran los datos de este Servicio desde 1992.

2. Area Empleos Atípicos

Condiciones de trabajo en régimen de subcontratación. El objetivo del proyecto es hacer un diagnóstico de las formas de subcontratación en el país, con el fin de proporcionar adecuada protección a trabajadores que suelen tener condiciones muy precarias y definir políticas laborales al respecto. Durante 1997 se abordó el tema de las empresas de trabajo temporal. El proyecto, que ha contado además con la asesoría de expertos internacionales, continúa y concluye en el año 1998.

La subcontratación en la Agroexportación en la VI Región. Su objetivo es proporcionar un cuadro con las particularidades de la subcontratación en este sector productivo. Está siendo realizado desde la Dirección Regional del Trabajo de la VI Región, con el apoyo técnico y metodológico del Departamento de Estudios.

El trabajo a domicilio: Cuantificación y Caracterización a Nivel Nacional. Su objetivo es medir el trabajo a domicilio en el país y caracterizarlo en función de algunas variables como sexo, rama de actividad, historial laboral, horas de trabajo, etc., mediante un cuestionario que se adicionó a la Encuesta Nacional de Empleo (I.N.E.).

3. Area Género

Las normas de protección a la maternidad en la Administración Pública. Su objetivo general ha sido contribuir al diagnóstico sobre la operatividad de las normas de protección a la maternidad en la administración pública.

Campañas de difusión de derechos en sectores específicos. Se realizó una campaña de difusión de las normas laborales con trabajadoras textiles de La Ligua (V Región).

Acoso sexual en el trabajo. El Servicio estableció los procedimientos de actuación de las Inspecciones del Trabajo frente a denuncias sobre acoso sexual. Adicionalmente, se mantiene un registro específico de las denuncias que permitirá hacer un diagnóstico más preciso de estas conductas y se han realizado actividades de capacitación a los funcionarios que les corresponde actuar frente a las denuncias.

4. Area sobre Condiciones de Trabajo y Problemas Laborales Específicos

Estudio exploratorio sobre trabajo infantil. El objetivo es identificar los elementos descriptivos que permitan aproximarse a una tipología del trabajo infantil y de menores. El estudio tiene una fase cuantitativa, que consiste en aplicar una encuesta a alumnos de entre 8 y 18 años, de una comuna rural y otra urbana. Y una cualitativa que consiste en

entrevistas a niños que trabajan, sus padres y profesores para recoger sus percepciones en relación al trabajo infantil.

Jornada de trabajo en el comercio. Su objetivo es conocer los distintos tipos de jornada que están operando, el tiempo real de trabajo asociado a variables como: sexo, edad, nivel de remuneraciones, historias laborales, condiciones sociales y ambientales de trabajo, entre otras. Se aplicó una encuesta a trabajadores del sector comercio y se realizó un exhaustivo estudio jurídico sobre la normativa en relación con la jornada de trabajo.

5. Diagnósticos Ligados a la Actividad de Fiscalización

Con el objetivo de contribuir a un diagnóstico sobre la operatividad de determinadas normas y sobre las condiciones de trabajo en sectores específicos, durante 1997, en el marco del Programa de Fiscalización a Empresas Salmoneras se realizó un *Diagnóstico sobre las Condiciones de Trabajo* del rubro; y un *Diagnóstico sobre la Norma de Salas Cunas*, basada en encuestas a las empresas y a las trabajadoras beneficiarias de este derecho.

6. Publicaciones

Se mantuvo la publicación periódica *Temas Laborales*; con tres nuevos números durante 1997. En la línea de la colección *Cuadernos de Investigación*, se publicó "*Las normas que protegen la maternidad en Chile: El comportamiento de las empresas*" (Nº 3) y "*Sindicalismo en la empresa moderna: Ni ocaso, ni crisis terminal*" (Nº 4).

Se inició una nueva línea de publicaciones: *Aportes al debate laboral*, con dos títulos: "*Sindicalismo y Negociación Colectiva: instrumentos de modernización*" y "*Acoso Sexual en el Trabajo (Análisis de grupos focales)*".

7. Trabajos en Colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo, O.I.T.

7.1. Seminario Trabajo y Maternidad. Las normas que protegen la salud de la trabajadora embarazada. Actividad conjunta entre la O.I.T., la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Departamento de Estudios. La O.I.T. colaboró en su diseño y aportó la presencia del experto internacional Carlos Rodríguez, quien tuvo una destacada participación en el evento.

7.2. Medición de Trabajo a Domicilio.

Estudio realizado en conjunto con el I.N.E., en el cual la Organización Internacional del Trabajo participó en la etapa de preparación y diseño del instrumento de medición. Además aportó fondos para el procesamiento de la información.

7.3. Se desarrolló el Proyecto "**La Administración del Trabajo y la Igualdad de Oportunidades**". Con la contribución de una consultoría de la O.I.T. se analizaron las normas de protección a la maternidad en Chile y su concordancia con los Convenios y Recomendaciones Internacionales y una investigación que determinó los obstáculos y potencialidades existentes en la Dirección del Trabajo para realizar una contribución más efectiva a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La experiencia chilena fue expuesta en una reunión de expertos en Ginebra los días 14 y 15 de septiembre, en Ginebra.

- 7.4. Seminario "La Administración del Trabajo":** "Actor Privilegiado de la Política de Igualdad Profesional". Actividad realizada en la ciudad de Ginebra, como culminación del proyecto anterior. Fue invitada la Directora del Trabajo y asistió la Jefa del Departamento de Estudios.
- 7.5. Seminario sobre la calidad del empleo,** realizado conjuntamente entre la O.I.T., el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad y la Dirección del Trabajo.
- 7.6. Taller "Seguridad e Higiene en Silvicultura".** Actividad conjunta de la O.I.T., Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se desarrollaron diferentes actividades, entre ellas dar a conocer el Código de Prácticas Forestales para Chile a fiscalizadores del Servicio realizado en la VI Región, con la presencia de don Peter Porschen, experto de la O.I.T. y don Pablo Lazo, SEREMI del Trabajo de la Región Metropolitana.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos, creado el 1º de mayo de 1997, tiene como misión: *"Diseñar y administrar los procesos de gestión, de los recursos humanos y del cambio organizacional, considerando la cultura institucional"*. Ha desarrollado acciones de identificación y diseño de los principales procesos de gestión de recursos humanos, determinación de programas y proyectos estratégicos, definición de prioridades y compromisos para el período 1997-2000 y generación de sus políticas y estrategias. Este ha sido un año de instalación y estructuración del departamento y se han desarrollado las siguientes actividades.

UNIDAD DE PERSONAL Y REMUNERACIONES

En el *área de personal* se han diseñado nuevos procesos que permiten mejorar los procedimientos administrativos, se ha continuado desarrollando del sistema de información de personal y remuneraciones, se ha comenzado a aplicar las políticas de personal definidas y se está en proceso de ajuste estructural y planificación del trabajo para el próximo período.

En el *área de remuneraciones* se regularizaron los procedimientos descentralizados de pago de remuneraciones y viáticos. Se firmaron convenios con el Banco del Estado: que permite a los funcionarios, el cobro directo de sus remuneraciones; y acceder vía modem al banco, pudiendo ver las cuentas corrientes regionales.

El Servicio de Bienestar otorgó los siguientes beneficios a los funcionarios Médicos (Reembolsos por prestaciones médicas, dentales, exámenes de laboratorio; aparatos oftalmológicos y ortopédicos) por un total de \$ 65.768.943; Sociales (subsídios y becas de estudio) por un monto total de \$19.738.086; Otros como: préstamos asistenciales y personales, cultura, recreación y celebración de la Navidad iniciándose un proyecto piloto en regiones por un monto total de \$152.429.511.

UNIDAD DE CAPACITACION

En 1997 se realizaron 168 cursos de capacitación, con un total de 55.511 horas-participantes, asistiendo 1.041 funcionarios, logrando un 76% del total. La mayor parte de los funcionarios participaron en más de una actividad, alcanzando un total de 2.840 vacantes/participantes. Esta actividad de capacitación fue financiada con el presupuesto asignado para el año, \$97.836.000. Los programas y contenidos entregados fueron:

I. Programa Regular de Capacitación:

Módulo Misión: Tuvo por objeto socializar la Misión, los Objetivos Estratégicos y Metas Institucionales, a la luz de los nuevos desafíos del mundo del trabajo. Asimismo, recoger información regional para dar cuenta de qué manera es posible internalizar y llevar a la práctica estas definiciones estratégicas.

Módulo Jurídico: Se entrega formación y actualización permanente en materias laborales y previsionales a los fiscalizadores.

Curso de Word y Excel: Se implementaron a nivel nacional 13 cursos.

II. Programa Fondo de Capacitación Regional, destinado a atender necesidades específicas de las regiones y decididos descentralizadamente. Los cursos se orientaron hacia Clima Laboral y Desarrollo Organizacional, Relaciones Humanas y Calidad de Vida, Herramientas para Trabajo en Equipo entre otros.

III. Programa Especial de Capacitación: Se focalizaron en temas de Salud Ocupacional en Faena Minera, Higiene y Seguridad y Elementos Técnicos Básicos para una Inspección en Prevención de Riesgos. Participaron 507 fiscalizadores entre éstos los Inspectores Provinciales y Comunes de la Dirección del Trabajo.

Curso Introductorio en Fiscalización II semestre: Está destinado a funcionarios del escalafón técnico que deseen optar a fiscalizador, curso iniciado en 1996, en 1997 se efectuó el segundo semestre y final.

UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Esta unidad se creó con el objeto de diseñar, implementar y coordinar procesos de cambio organizacional y procesos críticos de gestión de recursos humanos. Para ello se ha organizado en dos áreas de trabajo:

Area de Consultoría Interna: responsable de prever, diseñar y coordinar procesos de cambio organizacional; durante 1997 ha desarrollado un programa de gestión del cambio en el Departamento de Relaciones Laborales, apoyando el diseño de procesos de trabajo, estructura, desarrollo de equipos, administración del proceso de cambio y apoyo a la jefatura.

Area de Procesos Críticos de Gestión de Recursos Humanos, responsable de apoyar, diseñar, ejecutar e implementar procesos específicos de gestión de recursos humanos; en 1997 desarrolló un proyecto de Sistema de selección basado en competencias, definiendo un inventario de competencias por familias de cargos y propuesta de un sistema de selección.

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS

Misión

Diseñar, proponer, asesorar, coordinar y evaluar planes estratégicos, proyectos y programas de mejoramiento de la gestión institucional.

Objetivos Estratégicos

1. Mejorar la Calidad de Servicio a los Usuarios. Para esto, mejorar la capacidad de gestión de las unidades operativas y facilitar a los usuarios externos e internos el acceso a la información de la Dirección del Trabajo.
2. Fomentar, coordinar y facilitar el proceso de modernización de la gestión institucional, implementando un proceso integrado de planificación estratégica institucional y un sistema de control de gestión estratégico y operacional.

Los Proyectos de Acción están directamente relacionados con la definición que se ha hecho de los objetivos estratégicos de la Dirección del Trabajo, en conformidad a su vez con el *Perfil de Metas Ministeriales*, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y enmarcados en cumplir el compromiso con la *Modernización de la Gestión Institucional*.

Se identificaron los focos de atención, en la perspectiva de acción específica que posee el Departamento de Proyectos y Desarrollo Organizacional y la propuesta de proyectos se fundamenta en la distinción de dos áreas de gestión institucional: Gestión a Nivel Central y Gestión a Nivel Regional.

El objetivo es avanzar a partir de la definición de la Misión institucional y sus Objetivos Estratégicos, proponiendo y priorizando Programas, Proyectos y Metas asociados a éstos. Asimismo, se ha avanzado en la identificación de indicadores de gestión integrando los conceptos de medición y evaluación en el desarrollo de los sistemas de apoyo administrativo.

Desarrollo Tecnológico y Sistemas de Información

El Plan Informático apunta a mejorar la eficiencia de los procesos y procedimientos del Servicio. Para ello se propone la informatización de procedimientos en las actividades de Fiscalización y Relaciones Laborales, a través de la puesta en marcha de un Sistema de Información Institucional.

El Departamento ha desempeñado un rol relevante en la coordinación del proceso de especificación, desarrollo, prueba, puesta en marcha y operación de los sistemas de información de apoyo a las unidades y departamentos de la Dirección del Trabajo.

Durante el año 1997 se comenzó el desarrollo del Sistema de Información Institucional, en la parte referida a Fiscalización, para terminar el año 1998 con las áreas de Relaciones Laborales, Jurídica, Oficina de Partes y Estudios. Asimismo, el área Administrativa, Contabilidad, Presupuesto, y Recursos Humanos, Personal y Remuneraciones, operan con sistemas en redes locales que fueron instalados durante el año 1997.

En lo referido a equipamiento, se completó el diseño y se adquirieron los equipos necesarios para dotar el nodo central con tres servidores, equipos de comunicación, protección y administración de la red y además se equipará la totalidad de la Región Metropolitana durante los primeros meses de 1998 con los PC adquiridos a fines del año 1997.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

La Misión del Departamento Administrativo está concebida como *"Gestionar y administrar los recursos físicos y financieros del Servicio, de acuerdo al marco jurídico, legal y reglamentario vigente y a las políticas institucionales. Apoyar la toma de decisiones, suministrando, por una parte, información oportuna y confiable, y por otra, elementos técnicos de su competencia, dando satisfacción a los requerimientos institucionales en el cumplimiento de la Misión de la Dirección del Trabajo"*.

Durante 1997, se desarrollaron innumerables acciones en pos de los objetivos planteados por la Superioridad del Servicio en función de la modernización del Estado que lleva adelante el Gobierno. Es así como, en las Unidades que de éste dependen se han logrado avances significativos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal que labora en el Servicio, a fin de dar una oportuna y eficiente respuesta a los requerimientos de nuestros usuarios.

En la Unidad de Presupuesto, se adquirió un sistema computacional que permite racionalizar la toma de decisiones en materias financieras, logrando un avance significativo en el control del presupuesto y la asignación de fondos a las diferentes unidades operativas y de apoyo, con lo que optimiza la ejecución del presupuesto asignado por la Ley de Presupuestos del Sector Público.

En tanto, la Unidad de Adquisiciones ha desarrollado mecanismos de asignación eficiente de los recursos materiales que se requieren, se elaboró un manual de procedimientos de adquisiciones, bienes y servicios que nuestra Institución requiere. Por su parte, la Unidad de Administración General, se concentró en mejorar sustancialmente las condiciones de los locales donde cumplen funciones nuestro personal, logrando con ello un mejoramiento de éstas así como de las condiciones de atención a nuestros usuarios.

Este año se creó la Unidad de Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente, que tendrá a su cargo velar por el fiel cumplimiento de la normativa de funcionamiento de los Comités Paritarios, como asimismo, lo concerniente al mejoramiento sustancial de las condiciones de trabajo del personal.

Con el objeto de seguir avanzando en el cumplimiento de nuestra Misión como Departamento, nos hemos propuesto metas de carácter estratégico, para aumentar nuestra capacidad de respuesta a los grandes desafíos de proceso de Modernización de la Gestión Pública.

OFICINA DE COMUNICACION Y DIFUSION

Tiene dos áreas de trabajo: difusión de la normativa laboral, orientada a los trabajadores y empleadores del país, y prensa, que apoya la labor de los periodistas del área, gestionando entrevistas y entregando información y documentación para sus artículos.

AVANCES EN DIFUSION

1997 marcó un avance significativo respecto del volumen y contenido de los impresos gráficos de la Institución, destinados a difundir los derechos laborales básicos, e información de los servicios y procedimientos de la Dirección del Trabajo, éstos son distribuidos en todas las regiones del país.

Se continuó con la edición del "Mundo del Trabajo", un inserto dirigido a los trabajadores, empleadores y público en general, que circula una vez al mes junto al diario La Tercera, con un tiraje de 150.000 ejemplares cada vez.

Trípticos

Para apoyar la labor de atención de público y facilitar la difusión de la normativa laboral durante las fiscalizaciones, se imprimieron trípticos referidos a: Dirección del Trabajo; contrato de trabajo y remuneraciones; jornada de trabajo y vacaciones; Inspecciones del Trabajo; Negociación Colectiva; Gratificaciones; derecho a Sala Cuna, y trabajadores del Comercio, con un tiraje de 650.000 ejemplares en total.

Guías Laborales

Publicación cuyo propósito principal es promover la correcta aplicación de la ley en un sector económico o actividad específicos. Además entrega información sobre los lugares a los que debe acudir la persona para solucionar sus problemas.

Guía para trabajadoras y empleadoras de casa particular	60.000
Guía para la Negociación Colectiva	30.000
Guía para trabajadores y empleadores del sector comercio	30.000
Guía de Maternidad	30.000

Total **150.000**

Informativo Dirección del Trabajo

Revista bimestral de circulación interna, con un tiraje de 1.500 ejemplares, cuyo objetivo es entregar a los funcionarios información periódica sobre los proyectos y acciones que se desarrollan tanto a nivel nacional como regional.

Campaña de Publicidad

En abril se realizó una campaña de difusión masiva por Radio, Prensa y Televisión acerca de la ampliación de nuestras facultades en materia de prácticas antisindicales, fiscalización al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad y condonación de intereses y reajustes a las deudas por multas administrativas.

OFICINA DE CONTRALORIA

Esta Oficina cumple con funciones de asesoría, control de legalidad de los actos administrativos, procesos disciplinarios y auditorías. Durante el año 1997 impulsó la creación de la Unidad de Fiscalía, que tiene como objetivo instruir los procesos disciplinarios y evacuar pronunciamientos

jurídicos que dicen relación con el campo del derecho administrativo y controlar la legalidad de los actos administrativos de la Dirección, y la Unidad de Auditorías, para dar cumplimiento a los requerimientos provenientes de la Auditoría Gubernamental, Auditoría Ministerial y control interno Institucional.

Se desarrolló e implementó el Programa Nacional de Auditoría sobre áreas estratégicas para contribuir en la formulación de mecanismos de control interno en los sistemas operativos de adquisiciones y contratos, se apoyó al Departamento Administrativo en el diseño y creación de un manual sobre el Sistema de Adquisiciones de bienes y servicios. Asimismo, se elaboró un estudio sobre los "Procesos Disciplinarios correspondiente al período 1990-1996".

Se procedió a dar cumplimiento a las Auditorías requeridas por los niveles Gubernamentales, Ministerial e Institucional, con el fin de verificar el cumplimiento de las instrucciones formuladas en auditorías administrativo-presupuestarias efectuadas en el año 1996, poniendo énfasis en la optimización de los recursos institucionales. Se efectuó un diagnóstico del proceso de otorgamiento de los certificados de Contratistas en las Inspecciones del Servicio. Se realizaron en varias regiones auditoría-diagnósticos con el objeto de verificar el cumplimiento de normas e instrucciones vigentes en materias administrativo-presupuestarias en función de detectar y corregir desviaciones e implementar medidas- correctivas.

En el curso del año 1997, la unidad de Fiscalía inició un total de 20 procesos disciplinarios, de los cuales 5 fueron sumarios administrativos, todos por eventuales faltas a la probidad de los funcionarios en el desempeño de su cargo. En el transcurso del año 1997, la Contraloría General de la República tomó razón de un total de 21 procesos disciplinarios.

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

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

Resolución N° 98 (*)

Núm. 98.- Santiago, 16 de julio de 1998.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994.

Resuelvo:

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

- Ferrocarril Arica – La Paz
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Metrogas S.A.
- Energas S.A.
- Empresa de Gas de la Quinta Región S.A.
- Gasco Concepción S.A.
- Sociedad Nacional de Oleoductos Limitada
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica Emec S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- Compañía General de Electricidad S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.
- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Aguas Cordillera S.A.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24.08.98.

- Servicomunal S.A.
- Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Libertador S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Maule S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Bío-Bío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Aysén S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile
- Empresa de Correos de Chile
- Las empresas creadas por la Ley N° 19.542, continuadoras legales de la Empresa Portuaria de Chile.

Artículo 2º.- En la misma situación señalada en el artículo 1º estará el personal de las empresas filiales o en que se subdividan o fusionen las entidades que él enumera y que se constituyan legalmente durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 1998 y el 31 de julio de 1999, para desarrollar, total o parcialmente, las actividades que al entrar en vigencia esta resolución estén desarrollando dichas entidades.

Tómese razón, regístrese y publíquese.- Alvaro García Hurtado, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- Raúl Troncoso Castillo, Ministro de Defensa Nacional.- Patricio Tombolini Véliz, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Oscar Landerretche Gacitúa, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción.

SISTEMA OPCIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA PARA LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA

Resolución N° 271 exenta, 21.08.98^(*)

FIJA REQUISITOS Y REGULA PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER UN SISTEMA OPCIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL SERVICIO PRESTADO, PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE LOS VEHICULOS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA Y DE SERVICIOS INTERURBANOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DEL SECTOR PARTICULAR. COMPLEMENTA RESOLUCIONES N°s. 753 EXENTA, DE 9.08.94, Y 851 EXENTA, DE 30.08.95, PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE 13.08.94 Y 13.09.95, RESPECTIVAMENTE

N° 271 exenta.- Santiago, 21 de agosto de 1998.

Vistos: Lo dispuesto en los artículos 25 y 33, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Considerando:

- 1) Que por Resolución N° 753 exenta, de 8.09.94, de esta Dirección, se estableció un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, aplicable a los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular;
- 2) Que por Resolución N° 851 exenta, de 30.08.95, también de esta Dirección, se fijaron los requisitos y regularon los procedimientos para establecer un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, opcional al de la Resolución N° 753, citada, aplicable a los trabajadores mencionados en el número anterior;
- 3) Que, conforme se expresa en el considerando 1) de la mencionada Resolución N° 753, el establecimiento del sistema especial tiene por causa fundamental las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en los referidos servicios, las que, en la generalidad de los casos, impiden aplicar adecuadamente los instrumentos de control previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo y, asimismo, dificultan la fiscalización de la normativa contemplada en el artículo 25 del mismo cuerpo legal;
- 4) Que de la aplicación que en la práctica se ha hecho de las referidas Resoluciones N°s. 753 y 851, así como de las fiscalizaciones practicadas al respecto por este Servicio y de las reuniones sostenidas con los asesores técnicos encargados por la Federación Nacional del Transporte de Pasajeros, Rural, Interurbano e Internacional, FENABUS, se ha podido

(*) Publicada en el Diario Oficial de 26.08.98.

establecer que en ciertos casos resulta necesario otorgar una alternativa adicional de sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, adecuada a las particulares características de operación de algunas empresas de transporte interurbano de pasajeros;

- 5) Que dichas empresas son aquéllas: a) que cubren trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre los puntos de origen y destino; b) que en esos trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recojan y dejen pasajeros, y c) que circulan dentro de una misma región o que unen interiormente dos regiones colindantes;
- 6) Que la implementación del sistema señalado en el cuerpo de la presente resolución y en el Anexo que la integra, implicará, para los empleadores que lo adopten, el establecimiento y puesta en marcha de un sistema opcional de control que permitirá dar cumplimiento cabal a las disposiciones legales vigentes sobre jornada de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones y facilitar la labor de fiscalización de este Servicio;
- 7) Que la consecución de los objetivos de esta Dirección importa, entre otras materias, apoyar e impulsar toda acción o medida que junto con facilitar la debida y oportuna aplicación de la ley, posibilite una fiscalización más eficiente de su cumplimiento;
- 8) Que las consideraciones precedentes ameritan establecer un sistema alternativo a los contenidos en las Resoluciones N^{os}. 753 y 851, ya individualizadas, por lo que:

Resuelvo:

Artículo 1^o. Establécese, en forma opcional, un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado para los trabajadores que laboran en las empresas que:

- a) Cubren trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre los puntos de origen y destino;
- b) En esos trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recogen y dejan pasajeros, y
- c) Circulan dentro de una misma región o que unen interiormente dos regiones colindantes.

Con todo, no se aplicará este sistema opcional a aquellas empresas que salen o llegan a la ciudad de Santiago.

Artículo 2^o. El sistema deberá operar sobre la base de un documento que se denominará "planilla de ruta" en la que, a lo menos, se anotarán:

- a) Fecha y número de serie o folio de la planilla;
- b) Identificación de la línea, empresa o empleador y de su representante legal en su caso, y del vehículo (placa patente);
- c) Nombre y apellidos del personal que conforma la tripulación del vehículo;
- d) Cargo que desempeña, si es chofer o auxiliar;

- e) Localidad de salida de cada viaje;
- f) Hora de salida al trabajo, el que comenzará en el momento en que el respectivo dependiente aborda el bus para iniciar el servicio;
- g) Localidad de llegada de cada viaje y hora de arribo;
- h) El número total de horas laboradas por cada dependiente en el día;
- i) El día y la hora en que los trabajadores deben presentarse a sus lugares de trabajo a fin de cumplir su próxima vuelta o jornada laboral y el nombre de la localidad de destino;
- j) En el evento que alguno o la totalidad de los trabajadores que conforman la tripulación del respectivo vehículo estén remunerados a base de comisión o porcentaje por boleto vendido, carga o encomienda transportada, se deberá registrar el monto total de los dineros recaudados por venta de pasajes o traslado de encomienda o carga, tanto en oficinas de la línea o empresa como durante el viaje (ruta).
- k) Control en ruta. Destinado a registrar el control en la ruta de la jornada de trabajo, de los turnos de conducción y de descanso por parte de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo y/o Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y funcionarios de Carabineros de Chile.
- l) Las observaciones que sean pertinentes para consignar hechos tales como: día de descanso; inasistencia; permiso; licencia médica; feriado; etc., u otras que eventualmente pudiera realizar cualquier funcionario de los identificados en la letra anterior, y
- m) Firma de los tripulantes y del encargado. En el caso de este último, además, se deberá anotar su nombre.

Artículo 3º. Sin perjuicio de la información a que se refiere el artículo anterior, que tiene carácter obligatorio, los empleadores podrán adicionar otros datos que juzguen necesarios para el correcto control de sus operaciones.

Artículo 4º. La planilla de ruta se llenará por cada viaje o día laboral, debiendo extenderse en un original y tantas copias como sea el número de trabajadores que integren la tripulación del vehículo. El referido documento deberá ser firmado por el empleador, su representante o encargado y los trabajadores de que se trata, inmediatamente después de concluido el viaje o la jornada diaria, quedando un ejemplar en poder de cada uno de ellos. Excepcionalmente, si al término del viaje o jornada diaria no estuviere el empleador, su representante o encargado, la planilla deberá firmarse el día inmediatamente siguiente.

Artículo 5º. Las planillas de ruta deberán ser foliadas y luego registradas en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

Artículo 6º. Los empleadores que opten por aplicar el sistema a que se refiere la presente resolución, deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Inspección del Trabajo que corresponda a su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de puesta en uso del sistema.

Artículo 7º. Los empleadores deberán mantener en el domicilio de que da cuenta la planilla de ruta, a disposición de los servicios del trabajo, un archivo con los originales en orden correlativo de las planillas utilizadas.

Las planillas de ruta inutilizadas por cualquier razón deberán archivarse junto a las usadas, en el orden que les corresponda, de acuerdo a su número de folio.

Artículo 8º. La utilización incorrecta del sistema especial optativo, establecido mediante esta resolución, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Artículo 9º. La presente resolución regirá desde la fecha su publicación en el Diario Oficial.

Anótese y publíquese.- María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

BASE DE CALCULO EN EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Marcelo Albornoz Serrano (*)

INTRODUCCION AL TEMA

Se suscitó controversia judicial a raíz de multas cursadas por la Dirección del Trabajo por no pagar diferencias de horas extraordinarias sobre la base de un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual, lo cual infringió la norma contenida en el artículo 32 inciso 3º del Código del Trabajo. Tales multas fueron reclamadas judicialmente de acuerdo al procedimiento que al efecto establece el artículo 474 del mismo texto legal.

A continuación expondremos los principales aspectos debatidos y la decisión final de los Tribunales de Justicia en este caso, solución que no siendo uniforme, corresponde a la tesis sustentada por ese organismo fiscalizador.

NORMATIVA APLICABLE

El inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo dispone que las horas extraordinarias, es decir, las que exceden del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

EL EMPLEADOR

El empleador reclamante sostuvo que las multas aplicadas carecían de juridicidad, toda vez que la base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias es el sueldo convenido, concepto que se encuentra definido expresamente en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, y que no debe confundirse con el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del mismo Código, existiendo entre ambos una relación de especie a género. Por ello, es que no procede, según su criterio, considerar el parámetro del ingreso mínimo mensual al momento de calcular las horas extraordinarias, pues con ello se estaría produciendo la confusión antes anotada.

LA DIRECCION DEL TRABAJO

Por su parte, la Dirección del Trabajo, al interpretar administrativamente la ley, ha sustentado la doctrina jurídica que señala que las horas extraordinarias deben calcularse en relación al sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, no siendo jurídicamente procedente considerar para tales efectos un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo mensual. Ha fundado su posición diciendo que la mencionada norma jurídica sobre jornada extraordinaria, al utilizar la expresión

(*) Abogado, Jefe de la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

"sueldo convenido para la jornada ordinaria", ha querido referirse a la contraprestación pecuniaria que el trabajador ha acordado con su empleador, en relación a su jornada normal de trabajo, concepto que tiene un significado distinto al descrito y regulado en el artículo 42 letra a) del mismo Código, pues usando la expresión "sueldo", lo ha hecho con un sentido propio, aludiendo al concepto de remuneración, por cuanto al retribuir lo laborado en la jornada ordinaria, tal retribución no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, concepto este último consagrado en el artículo 44 inciso 3º del Código Laboral.

LA CONTROVERSIA

Entonces, la controversia judicial versa sobre la correcta interpretación de la obligación impuesta al empleador en el artículo 32 inciso 3º del Código del Trabajo, en cuanto a si ella, al aludir a la expresión "sueldo convenido para la jornada ordinaria", lo ha hecho entendiendo por tal al definido en el artículo 42 letra a) de dicho Código—independientemente si es inferior o no al ingreso mínimo mensual— o si alude a un concepto distinto, el cual nunca debe ser inferior al citado ingreso mínimo mensual.

LA DECISION JUDICIAL

El sentenciador, la I. Corte de Apelaciones de Temuco al revocar el fallo de primera instancia que acogió la reclamación del empleador sancionado, sostuvo la misma tesis que la Dirección del Trabajo.

Argumentó su resolución de rechazar el reclamo de la forma siguiente:

- a) La disposición legal objeto de la controversia se encuentra ubicada en el párrafo 2º, del Capítulo IV, del Título I, del Libro I del Código del Trabajo, a diferencia de la disposición del artículo 42 del mismo texto legal (pretendida por el reclamante) que se ubica en el Capítulo V del Título I. Lo anterior, demuestra que el legislador no necesariamente le entregó a ambas normas el mismo sentido o significación, sino que al concepto sueldo del artículo 32 inciso 3º le quiso dar un sentido que implicara la remuneración que el trabajador debe percibir por el desempeño de un trabajo o por la prestación de un servicio. Corrobora esta conclusión la aplicación en este caso de la regla de la especialidad contenida en el artículo 13 del Código Civil, la cual señala que las disposiciones de una ley, relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las disposiciones generales de la misma ley, cuando entre unas y otras hubiere oposición.
- b) La retribución pecuniaria que le corresponde al trabajador por el sobretiempo laborado debe ser superior a aquella que percibe por su jornada ordinaria, ya que sólo de esa manera se podrá compensar el trabajo en jornada extraordinaria. Lo contrario es dejar abierta la posibilidad de un verdadero fraude a la ley, estableciendo sueldos insignificantes para un insignificante pago por dicho sobretiempo.
- c) Siguiendo con la misma idea precedente, una interpretación de tal naturaleza pone en serio riesgo la tutela o protección que el Derecho del Trabajo debe proporcionar a la parte económica y socialmente más débil de la relación jurídico-laboral, cual es el trabajador, toda vez que lo que la ley persigue es retribuir de manera justa este "exceso" de trabajo. En consecuencia, el Principio Protector, y específicamente una de sus formas de expresión que corresponde a la regla del "*in dubio pro operario*", perderían todo sentido jurídico.

A continuación, se transcribirá la sentencia dictada por la I. Corte de Apelaciones de Temuco antes comentada.

Temuco, 22 de junio de 1998.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, en su parte expositiva fundamentos y citas legales, con excepción de sus motivos cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, que se eliminan; y, teniendo en su lugar y además presente:

- 1º Que la controversia de autos versa respecto de la correcta interpretación de la regla contenida en el artículo 32 del Código del Trabajo, cuando en su inciso 3º, señala que "Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria...", pues la reclamante de autos postula que tal disposición al referirse al "sueldo convenido para la jornada ordinaria" lo hace entendiendo por tal al definido en el artículo 42 letra a) de dicho cuerpo legal –con independencia de si éste es inferior o no del monto correspondiente al ingreso mínimo mensual–; y, en cambio, la reclamada postula que alude a un concepto distinto al definido en tal artículo 42, el que implica una suma nunca inferior a dicho ingreso mínimo.
- 2º Que resulta útil para resolver el debate el observar que la norma legal que se quiere interpretar se ubica en el párrafo 2º, denominado "Horas extraordinarias", del Capítulo IV, del Título I, del Libro I del Código del Trabajo; y, en cambio, el artículo 42 de tal Código que define la expresión "sueldo" sólo se ubica en el Capítulo V de dicho Título I, con posterioridad a haberla empleado en la regla en estudio, por lo que es posible que el legislador empleara la expresión "sueldo" con un significado distinto al que más adelante le asigna, quizás no tan técnico pero sí más acorde a su sentido natural y obvio que denota, simplemente, a la remuneración que se percibe por el desempeño de un trabajo o por la prestación de un servicio.
- 3º Que, además, debe tenerse presente que la retribución pecuniaria que corresponde al trabajador por el tiempo que laborara más allá de su jornada ordinaria de trabajo debe ser una cantidad superior a aquella que percibe por su jornada normal de labores, constituyéndose tal retribución sólo de ese modo en una compensación, una indemnización y, por lo mismo, en un incentivo por aquel tiempo extra trabajado. Si se pudiera aceptar que la retribución por el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada ordinaria pudiese ser un estipendio igual o inferior al que le corresponde por el desempeño de la jornada ordinaria no se respetaría el principio protector y de justicia implícito en la norma en análisis, lo que desde luego no puede suceder.
- 4º Que a la luz de lo razonado, y puesto que en el caso sub lite precisamente 23 de los trabajadores de la reclamante están siendo retribuidos –en lo que atañe a su jornada extraordinaria– conforme a una base de cálculo que es inferior en su monto al equivalente al ingreso mínimo mensual, motivo por el cual cada hora extraordinaria que ellos laboran se les remunera con una suma que es evidentemente inferior a aquella que resultaría de aplicar para tal cálculo el equivalente al ingreso mínimo vigente y que debe ser considerado para el pago de los servicios prestados durante la jornada ordinaria de trabajo, ha de concluirse que se está infringiendo así el espíritu inspirador de la regla prevista en el citado artículo 32 inciso 3º, razón por la cual acogíendose la tesis sustentada por la

Dirección del Trabajo, se rechazará la reclamación de la multa deducida en el libelo de fojas 5, si bien ella se rebajara como se dirá a continuación.

- 5º Que, si bien se mantendrá la decisión de imponer una multa a la reclamante de autos, se rebajará el monto de la misma al mínimo permitido por la ley en el artículo 474 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 471, 473 y 474 del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada del treinta de octubre del año, recién pasado, escrita de fojas 105 a 109 de autos, en cuanto por ella se acoge la reclamación de multa administrativa planteada a fojas 5 y siguientes por doña María Graciela Araneda Reyes en representación de la sociedad Johnson's S.A. y mediante la cual se impugnaba la Resolución N° 00702, de fecha 18 de julio de 1997, de la Inspección Provincial del Trabajo de esta ciudad de Temuco, y en su lugar se declara que se rechaza la señalada reclamación de multa, si bien se ordenara el pago de la misma por una suma equivalente a cuatro coma cuarenta y cinco unidades tributarias mensuales (4,45 U.T.M.), suma a la que deberá abonarse el dinero consignado por la reclamante para la interposición del presente reclamo y de la que da cuenta el comprobante de ingreso de fojas 1. No se condena en costas a la reclamante por estimarse que ha tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 1.310/97.

Pronunciada por los Ministros señores Víctor Reyes Hernández, Julio César Grandón Castro y Abogado Integrante señor Sergio Fonseca Fernández.

Ministerio de Salud
FONDO NACIONAL DE SALUD (FONASA)
Cartilla Informativa

¿Qué es FONASA?

FONASA, es el organismo público encargado de administrar el Seguro Público de Salud que da cobertura de atención tanto a las personas que cotizan el 7% de sus ingresos mensuales para salud en FONASA, como a aquellas que, por carecer de recursos propios, financia el Estado a través de un aporte fiscal directo.

¿Qué beneficios entrega FONASA?

FONASA da cobertura de salud a sus más de ocho millones de beneficiarios, sin exclusión alguna de edad, sexo, nivel de ingreso, número de cargas legales, enfermedades u otros, bonificando total o parcialmente las prestaciones de salud que les son otorgadas por profesionales e instituciones de la salud tanto en el sector público como el privado.

FONASA ofrece dos Modalidades de Atención, Libre Elección e Institucional, las cuales pueden ser usadas simultáneamente por los beneficiarios.

Las atenciones de salud que son otorgadas a los beneficiarios en el sector público (consultorios y hospitales), es lo que se denomina Modalidad de Atención Institucional, en tanto, las que son otorgadas por el sector privado son llamadas Modalidad de Libre Elección. No obstante lo anterior, los establecimientos públicos también atienden en esta última modalidad cuando los beneficiarios eligen al médico tratante y desean ser atendidos en sala de pensionado o medio pensionado.

Tienen derecho a atenderse en las dos Modalidades de Atención todos los beneficiarios clasificados en los Grupos B, C o D, en tanto que las personas

clasificadas en el Grupo A (indigentes), sólo tienen derecho a atenderse en la modalidad institucional (véase Suplemento Datos Útiles de este Boletín).

FONASA bonifica alrededor de 2.400 prestaciones de salud y tiene convenio con más de 2.000 instituciones de salud (hospitales privados y públicos, clínicas, centros médicos, laboratorios, centros radiológicos, centros de diálisis, entre otros), y con más de 16.000 profesionales (médicos, matronas, enfermeras, psicólogos, protesistas, tecnólogos médicos, químicos farmacéuticos y kinesiólogos) a lo largo de todo el país, además de toda la red de establecimientos públicos del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

Para la venta de Bonos, FONASA cuenta con una red de más de 300 puntos a través de todo el país, con centros exclusivos para la venta de Bonos a los Adultos Mayores.

¿Quiénes son beneficiarios de FONASA?

La incorporación a FONASA, como beneficiario del sistema público de salud, se produce automáticamente cuando una persona, que no ha optado por afiliarse a alguna ISAPRE, adquiere la calidad de:

- ž Trabajador dependiente, ya sea del sector público o privado.
- ž Trabajador independiente (cotizante).
- ž Pensionado.
- ž Trabajador cesante.

Son además, beneficiarios no cotizantes de FONASA

- ž Las cargas familiares de los cotizantes.
- ž La mujer embarazada, que no tiene previsión, hasta el sexto mes del nacimiento del hijo, y
- ž Las personas carentes de recursos, o indigentes.

Son beneficiarios cotizantes de FONASA todas las personas que destinen el 7% obligatorio para la salud de esta institución.

No es posible tener doble afiliación, aunque la persona perciba 2 o más sueldos imponibles; o reciban 2 más pensiones o sueldos si es jubilado.

¿Cómo se acreditan los beneficiarios?

<ul style="list-style-type: none"> ž Trabajador dependiente con contrato indefinido. ž Trabajador dependiente con contrato temporal. ž Pensionado jubilado. 	Con su credencial de salud, y carné de identidad del beneficiario.
<ul style="list-style-type: none"> ž Trabajador independiente. 	Presentando seis planillas de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, de los últimos 12 meses.
<ul style="list-style-type: none"> ž Cesante. 	Presentando comprobante de pago de subsidio de cesantía.
<ul style="list-style-type: none"> ž Indigente. 	Presentando tarjeta de indigente otorgada por el Servicio de Salud o Municipalidad de la comuna donde reside. Para los pensionados que no cotizan el 7% presentar el último comprobante de pago de pensión asistencial.

¿Quiénes tienen derecho a Credencial de Salud?

La credencial de salud es el documento personal e intransferible que identifica al afiliado del FONASA y se extiende sólo a los trabajadores dependientes con contrato indefinido, dependientes con contrato temporal y a los pensionados jubilados.

¿Cómo obtener la Credencial de Salud?

Retirar en un Centro de Atención al Beneficiario, CAB, o Tesorería Local del FONASA el formulario de solicitud correspondiente, el cual debe ser llenado por el empleador o por la entidad previsional (I.N.P., A.F.P. o Cía. de Seguros) en caso de pensionado.

Presentarlo con los documentos que se indican a continuación:

Trabajador dependiente con contrato indefinido, debe presentar:

- ž Contrato de trabajo (en fotocopia).
- ž Última planilla de pago de cotización previsional (en una A.F.P. y/o en el I.N.P.), en conjunto con la planilla de cotización del 7% de salud para FONASA, al día (en fotocopia).

- ž Carné de identidad o R.U.T. del afiliado y de sus cargas familiares. En el caso de las cargas menores de 18 años que no tienen cédula de identidad, adjuntar libreta de familia o certificado de nacimiento donde figure el R.U.T. Respecto a las cargas hasta los 24 años de edad que estudian, debe presentarse certificado de alumno regular, de un establecimiento reconocido por el Estado.
- ž Certificado de autorización de cargas, que se obtiene en el registro Civil, o en la Caja de Compensación si la empresa está afiliada de ellas.

Duración: Su vigencia es de hasta 2 años.

Trabajador dependiente con contrato temporal, por turnos o jornadas diarias, debe presentar:

- ž Contrato de trabajo (en fotocopia).
- ž Certificado de afiliación a una A.F.P., o fotocopia de las planillas de cotización donde se acredite a lo menos 60 días de cotización, dentro de los 12 meses, anteriores a la fecha de solicitar la Credencial de Salud.
- ž Carné de identidad o R.U.T. del afiliado y de sus cargas familiares. En el caso de las cargas menores de 18 años que no tienen carné de identidad, adjuntar libreta de familia o certificado de nacimiento donde figure el R.U.T. o informar este número. Respecto a las cargas hasta los 24 años de edad que estudian, debe presentar certificado de alumno regular, de un establecimiento reconocido por el Estado. Certificado de autorización de cargas, que se obtiene en el Registro Civil, o en la Caja de Compensación si la empresa está afiliada a alguna de ellas.

Duración: Su vigencia es de 12 meses.

Por obra o faena determinada, debe presentar:

- ž Contrato de trabajo (en fotocopia).
- ž Certificado de afiliación a una A.F.P. o fotocopia de las planillas de cotización, donde se acredite a lo menos 4 meses de cotizaciones, dentro de los 12 meses anteriores, a la fecha de solicitar la credencial.
- ž Carné de identidad o R.U.N. del afiliado y de sus cargas familiares. En el caso de las cargas menores de 18 años que no tienen carné de identidad, se debe informar el número de éste. Respecto a las cargas hasta los 24 años que estudia, debe presentar certificado de alumno regular, de un establecimiento reconocido por el Estado.
- ž Certificado de autorización de cargas, que se obtiene en el Registro Civil, o en la Caja de Compensación si la empresa está afiliada a alguna de ellas.

Duración: Su vigencia es de 12 meses.

Pensionado debe presentar:

- ž Ultimo pago de pensión.
- ž Carné de identidad del afiliado y de sus cargas familiares. En el caso de las cargas menores de 18 años que no tiene carné de identidad, se debe informar el número de éste. Respecto a las cargas mayores de edad que estudian, debe presentar certificado de alumno regular, de un establecimiento reconocido por el Estado.
- ž Certificado de autorización de cargas, que se obtiene en la oficina del I.N.P. correspondiente al domicilio del pensionado.

Duración: Su vigencia es de acuerdo al tipo de pensión.

Pensión Vitalicia	:	indefinida.
Montepíos	:	2 años.
Orfandad	:	hasta que el beneficiario cumpla 18 años.

**Atención a los beneficiarios que no tienen
Credencial de Salud****Trabajador Independiente:**

- ž Imponer en una A.F.P. o en el I.N.P.
- ž Destinar el 7% obligatorio de salud a FONASA.
- ž Presentar 6 planillas de cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, en los últimos 12 meses.
- ž Carné de identidad del afiliado y de sus cargas familiares. En el caso de las cargas menores de 18 años que no tienen carné de identidad, de debe informar el número de éste. Respecto de las cargas mayores de edad que estudian, debe presentar certificado de alumno regular, de un establecimiento reconocido por el Estado.

Trabajador cesante:

- ž Presentar tarjeta de subsidio de cesantía.
- ž Carné de identidad.
- ž En el caso de cargas familiares, deben presentar la correspondiente autorización del I.N.P. o Caja de Compensación, según corresponda.

Indigente:

- ž Presentar el certificado de clasificación de indigente extendido por el Servicio de Salud o por la Municipalidad de la comuna donde reside.
- ž Carné de identidad.

CONVIENE SABERLO

En caso de extravío de la credencial de salud los beneficiarios deberán dirigirse a cualquier CAB o Tesorería Local del FONASA y dejar la constancia por escrito. Los beneficiarios de FONASA que se encuentran certificados en el sistema computacional de FONASA pueden comprar bonos y valorizar programas mostrando sólo su Carné de Identidad. Las personas que aparezcan bloqueadas en el sistema computacional de FONASA, por estar aún registradas en una ISAPRE a la que pertenecían anteriormente, deben solicitar en esa entidad una carta de desafiliación o el Formulario Unico de Notificación (código 2), FUN 2, el que se presenta en cualquier CAB o Tesorería Local del FONASA para ser desbloqueadas. La credencial de salud no debe ser facilitada a terceras personas, ni aceptar que le sea retenida en la consulta privada del profesional o en alguna institución.

FONASA AYUDA 800 20 20 30

DEL DIARIO OFICIAL

14

AGOSTO

17

AGOSTO

20

AGOSTO

21

AGOSTO

- Ley Nº 19.580. Establece asignación para el personal del Ministerio de Obras Públicas.

- Ley Nº 19.579. Prohíbe a los Notarios Públicos autorizar contratos de promesa de compraventa de viviendas adquiridas de los Servicios de Vivienda y Urbanización, que no estuvieren pagadas.

- Decreto Nº 237, de 22.05.98, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto Nº 445, de 1997, sobre Premios de Excelencia Docente.

- Decreto Nº 518, de 22.05.98, del Ministerio de Justicia. Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios". Su párrafo 9º, artículos 60 al 71, se refiere a la "Capacitación y al Trabajo Penitenciario".

Sus artículos 63 y 64, disponen:

"Artículo 63.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Decreto Supremo de Justicia Nº 1.595, de 1981, las actividades laborales que desarrollen los internos podrán consistir en:

- a) Trabajos por cuenta propia, entendiéndose por tales aquellos ejecutados en forma independiente destinados, generalmente, a la manufactura o fabricación de especies y productos, por propia iniciativa y con materiales propios, ofrecidos por los internos directamente al público o aquéllos en que la fabricación del producto o la ejecución de la obra material se encuentra precedida de un encargo proveniente de personas jurídicas o naturales, sea que éstas proporcionen o no las materias primas, financien su ejecución o impartan instrucciones acerca de lo que solicitan, siempre que para ello no se pacte una remuneración sino un precio para la obra, especie o producto.
- b) Trabajos subordinados ejecutados en el marco de actividades productivas o de capacitación que se ejecuten al interior de los establecimientos penitenciarios en virtud de proyectos convenidos por terceros con la Administración Penitenciaria.

Artículo 64.- Las actividades laborales que efectúen los internos en el marco de los convenios ejecutados por terceros a que se refiere la letra b) del artículo precedente, se regirán por la legislación laboral común si a su respecto se verifican los siguientes elementos: a) existencia de empleador y trabajador; b) prestación de servicios personales del trabajador al empleador; c) pago de una remuneración por parte del empleador, y d) vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador.

Aquellas relaciones en que no concurren los elementos referidos en el inciso precedente, se regirán por las disposiciones del derecho común que les resulten aplicables.

24

AGOSTO

26

AGOSTO

29

AGOSTO

31

AGOSTO

1

SEPTBRE.

2

SEPTBRE.

En todo caso, cualquiera sea la normativa aplicable, se dejará constancia en los convenios respectivos que se celebren que las remuneraciones que se paguen a los internos por las empresas o terceros contratantes no podrán ser inferiores al ingreso mínimo que anualmente fija la autoridad competente para los trabajadores no recluidos, debiendo efectuarse también las cotizaciones previsionales en el o los organismos del régimen previsional que corresponda".

(N. del E.: Incluye rectificación del D.O. de 2.09.98).

- Resolución N° 98, de 16.07.98, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (publicada en esta edición del Boletín).
- Resolución N° 271 exenta, de 21.08.98, de la Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular. Complementa Resoluciones N°s. 753 exenta, de 9.08.94, y 851 exenta, de 30.08.95 publicadas en el Diario Oficial de 13.08.94 y 13.09.95, respectivamente (incluida en esta edición del Boletín).
- Decreto N° 187, de 12.03.98, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento Orgánico del Fondo Nacional de Salud.
- Ley N° 19.582. Modifica Ley N° 19.234, que establece beneficios previsionales para exonerados por motivos políticos.
- Decreto N° 1.041, de 19.04.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo con Canadá para la Aplicación del Convenio sobre Seguridad Social.
- Ley N° 19.581. Establece categoría de habitantes de zonas fronterizas.
- Resolución N° E-151-98 y certificado, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba fusión de A.F.P. Magister y A.F.P. Qualitas S.A., aprueba modificación de estatutos de A.F.P. Magister S.A. y fusiona fondo de pensiones que señala.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

REMUNERACIONES. ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA. DESCUENTOS. PROCEDENCIA.

3.494/266, 30.07.98.

Absuelve diversas consultas relativas a la obligación del empleador de otorgar el trabajo convenido; a los descuentos de remuneraciones que pueden convenirse; a la obligación de otorgar un día de descanso en domingo y a la procedencia de cumplir la obligación del aporte sindical previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, 7º, 12, 38, 58, 311 y 346. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.799/191, de 28.08.91; 6.251/346, de 11.11.93; 1.981/80, de 28.03.96; y 648/45, de 4.02.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente que el empleador, unilateralmente, descuenta de la asignación de pérdida de caja las pérdidas de dinero y los montos correspondientes a documentos que por falta de fondos o disconformidad de firmas son devueltos por las instituciones financieras respectivas, teniendo presente que tales documentos han tenido visto bueno por parte del trabajador de la empresa que se desempeña como verificador de documentos.
- 2) Si resulta jurídicamente procedente que a los trabajadores se les descuenta de sus remuneraciones sumas correspondientes a destrozos causados en los materiales de la empresa, especialmente, quebrazón de loza.
- 3) Si el empleador se encuentra facultado para devolver al trabajador a su domicilio ante cualquier eventualidad y descontar la remuneración correspondiente a dicho día.
- 4) Si resulta jurídicamente procedente que el empleador no otorgue el reajuste inicial equivalente a \$10.000, respecto de trabajadores que fueron parte del instrumento colectivo de trabajo, aduciendo que negoció en forma individual con estos trabajadores un bono por asignación de zona por encontrarse éstos laborando en Saladillo.
- 5) Si en el caso de los trabajadores a que se refiere el numerando anterior se encuentra facultado el empleador para dejar de pagar dicho beneficio si la faena respectiva que se realiza en Saladillo no ha terminado, o bien, si traslada arbitrariamente a los aludidos dependientes a otro sitio de trabajo sin respetar lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.
- 6) Si en el evento que el empleador haya convenido con los trabajadores acumular los días compensatorios de los festivos trabajados otorgándolos en día domingo, y éstos no han

sido concedidos por más de un año, pueden los respectivos dependientes solicitar el beneficio del descanso en domingo en forma retroactiva.

- 7) Si las personas que han sido contratados en virtud de un "contrato a honorarios" se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, cuando el empleador les otorga beneficios tales como movilización, colación, uniformes, aguinaldos, etc., que se encuentran contenidos en un contrato colectivo celebrado a través de un sindicato.
- 8) Sentido y alcance de las expresiones "mismos cargos" y "similares funciones" empleadas por el legislador en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta formulada, cabe precisar previamente, que dentro de nuestra legislación la asignación de pérdida de caja está concebida como un beneficio de carácter convencional, es decir, su otorgamiento no es obligatorio si la misma no es convenida entre empleador y trabajador.

Asimismo, dicha asignación por expresa disposición del legislador, contenida en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, no constituye remuneración y, por ende, su monto no es imponible.

Ahora bien, la asignación de pérdida de caja es meramente indemnizatoria, y está destinada a resarcir a los cajeros y aquellos trabajadores que manejan valores de posibles pérdidas, hurtos, o extravíos de dinero.

De consiguiente, considerando el objetivo que cumple la asignación de pérdida de caja, a juicio de este Servicio, el empleador se encontraría facultado para descontar del monto del aludido beneficio, las sumas correspondientes a pérdidas, hurtos o extravíos de dinero, no siendo necesario para tales efectos el consentimiento del respectivo trabajador.

Por el contrario, en opinión de esta Repartición no resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de la aludida asignación, montos correspondientes a documentos que por falta de fondos o disconformidad de firmas, son devueltos por las instituciones financieras respectivas, si tenemos presente, que de acuerdo a lo informado por los recurrentes, tales documentos han tenido el visto bueno del encargado de verificarlos.

2) Por lo que respecta a esta consulta cabe tener presente que esta Repartición ha sostenido en forma reiterada y uniforme que no resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de las remuneraciones sumas correspondientes a destrozos de materiales de la empresa, tales como quebrazón de loza, salvo acuerdo de las partes con arreglo al inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, y siempre que la facultad de calificar las circunstancias que generan responsabilidad para el trabajador y el valor de los descuentos correspondientes no quede entregada unilateralmente al empleador.

Con todo, en opinión de esta Repartición la fijación del grado de los daños o el valor de la reposición de los materiales de la empresa dañados, constituye una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde en definitiva a los Tribunales de Justicia.

3) En relación a esta consulta cabe manifestar que de la disposición contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, que define el contrato de trabajo, se infiere que dicho contrato es un contrato

bilateral que genera obligaciones para ambas partes. Tratándose del empleador, estas obligaciones consisten fundamentalmente, en proporcionar al trabajador, el trabajo convenido y en pagar por ese trabajo la remuneración estipulada, y tratándose del trabajador su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para el cual fue contratado.

De lo precedentemente expuesto resulta dable colegir, que el hecho de que el empleador impida al trabajador la entrada al trabajo por el hecho, por ejemplo, de llegar atrasado, constituye un incumplimiento de parte de aquél, de la obligación que le asiste de proporcionar el trabajo convenido.

Por otra parte, cabe considerar atendido el carácter bilateral que reviste el contrato de trabajo, que si el dependiente llega atrasado a su trabajo, no cumple durante el lapso del atraso con su obligación de prestar los servicios estipulados, trayendo como consecuencia, la extinción de la obligación de pagar remuneración por dicho lapso.

De ello se sigue, que en el caso antes indicado ha existido un incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador en orden a la no ejecución del trabajo convenido durante el lapso del atraso, y por parte del empleador de negarse a proporcionar trabajo a su dependiente durante el resto de la jornada correspondiente al día que llegó atrasado.

De consiguiente, conforme a lo sostenido por esta Dirección, entre otros, en los Dictámenes N°s. 265, de 14.01.71 y 5.802, de 5.09.67, que se encuentran plenamente vigentes, si el empleador no proporciona el trabajo convenido, fuera de importar un incumplimiento del contrato de trabajo, le asiste la obligación de pagar la remuneración correspondiente al período no trabajado.

4) En relación con la consulta signada con este número, preciso es señalar que de conformidad a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato o convenio colectivo de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil.

De esta forma, de acuerdo a lo señalado en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes concurren por cuanto en conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes.

De consiguiente, el empleador no se encuentra facultado para suprimir o rebajar en forma unilateral las remuneraciones y beneficios pactados en un contrato o convenio de trabajo, debiendo, para tales efectos, contar con el acuerdo o consentimiento de los respectivos trabajadores.

En estas circunstancias, aplicando lo expuesto a la situación en consulta, el empleador se encuentra obligado a otorgar a los trabajadores por los cuales se consulta, el reajuste inicial de \$10.000 a que tienen derecho tales dependientes por haber sido parte del correspondiente instrumento colectivo a que se hace alusión en la presentación del antecedente.

Con todo, necesario es precisar que si con posterioridad a la suscripción del aludido instrumento colectivo, las partes convinieron por la vía individual cambiar el beneficio del reajuste inicial de

\$10.000 por la asignación de zona de que se trata, la situación consultada debería analizarse tomando en consideración la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo.

Al respecto, la citada norma prescribe:

"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que corresponden al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".

Del precepto se infiere que a través de él el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de la negociación individual.

En otros términos, conforme a la norma en comento se pretende que los beneficios y remuneraciones alcanzados por los trabajadores en la negociación colectiva y que se contienen en un instrumento colectivo no se vean disminuidos por la negociación que pudiere realizar el dependiente con el empleador.

Aplicando lo expuesto a la situación en consulta, posible resulta concluir que si con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo las partes, esto es, el empleador y los trabajadores que se desempeñan en Saladillo negociaron individualmente en el sentido de reemplazar el beneficio del reajuste inicial de \$10.000 a cambio de la asignación de zona, posible es convenir que dicho acuerdo sólo resulta válido si el mismo no significa una disminución de lo que les habría correspondido impetrar por concepto de reajuste.

Por el contrario, si no ha existido la aludida negociación individual, la cual, como se dijera, debe ser posterior a la entrada en vigencia del respectivo instrumento colectivo, el empleador se encuentra obligado a otorgar ambos beneficios, vale decir, el reajuste inicial de \$10.000 y la asignación de zona respectiva.

5) En relación a esta consulta cabe reiterar lo expresado en el punto anterior en orden a que por las consideraciones allí expuestas, el empleador no se encuentra facultado para suprimir o rebajar en forma unilateral las remuneraciones y beneficios convenidos en un contrato individual de trabajo o en un contrato o convenio colectivo, debiendo para estos efectos contar con el acuerdo o consentimiento del o los respectivos trabajadores.

De consiguiente, en la situación de que se trata, el empleador no puede dejar de pagar la asignación de zona en tanto la faena que se realiza en Saladillo no haya concluido.

Por lo que respecta a la consulta relativa al traslado que podría efectuar el empleador de la zonal Saladillo a otro sitio de trabajo, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo el que en su inciso 1º, prescribe:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Del precepto legal transcrito se infiere que el empleador en forma unilateral pueda alterar la naturaleza de los servicios siempre que las nuevas labores sean similares a las anteriores y dicho cambio no produzca menoscabo al trabajador.

Asimismo, de dicho precepto se infiere que el empleador se encuentra facultado para modificar el lugar de prestación de servicios en la medida que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y siempre que dicho cambio no cause menoscabo para el trabajador.

De consiguiente, en la situación en consulta si el empleador modifica unilateralmente el lugar de prestación de servicios cumpliendo los requisitos señalados anteriormente, dicha medida se ajusta a derecho.

Por el contrario, el empleador no podrá modificar por su sola voluntad el sitio o recinto en que se ejecutan las labores si no se cumplen las condiciones indicadas en párrafos anteriores puesto que en este evento, tal modificación necesariamente requiere acuerdo del respectivo trabajador.

En la situación anterior, el trabajador afectado puede reclamar en el plazo de 30 días hábiles ante la Inspección del Trabajo a contar de la ocurrencia del hecho, a fin de que ésta se pronuncie sobre si el nuevo sitio o recinto queda dentro del mismo lugar o ciudad, y si dicha modificación ha producido un menoscabo al trabajador.

Finalmente, en relación con esta materia cabe tener presente que esta Repartición en Dictamen N° 6.251/346, de 11.11.93, sostuvo que constituye "*menoscabo*" todo hecho o circunstancia que determine una disminución en el nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, diversa frecuencia de turnos, etc.

6) En relación a esta consulta que incide sobre el beneficio previsto en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo relativo al derecho que tienen los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en los N°s. 2 y 7 del artículo 38, de impetrar un día de descanso en domingo en cada mes calendario, cabe tener presente que este Servicio ha sostenido entre otros, en los Dictámenes N°s. 1.981/80, de 28.03.96, 647/44 y 648/45 de 4.02.98 que resulta procedente que "*el empleador pacte con sus trabajadores dependientes de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral, otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario, o de otro mes distinto dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso al mes*", doctrina ésta que resulta plenamente aplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan en las labores, explotaciones o servicios a que se refiere el N° 2 del citado artículo 38.

Como es dable apreciar la alternativa antes descrita requiere acuerdo expreso de las partes contratantes de suerte tal, que el empleador no se encuentra facultado para imponer unilateralmente esta forma de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo.

Por otra parte, necesario es hacer presente que conforme al inciso 5° del artículo 38 modificado por la Ley N° 19.482, sólo se permite dar cumplimiento al descanso en día domingo, otorgándolo en forma acumulada dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario, cuando se trate de trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el N° 2 del artículo 38 y siempre que éstos así lo hayan convenido.

De ello se sigue, que los trabajadores que se encuentran exceptuados del descanso dominical por desempeñarse en los establecimientos de comercio que atiendan directamente al público y

respecto de aquellos que realizan dicha atención, la ley no ha permitido otorgar los días de descanso en domingo en forma acumulada según la forma antes indicada, asistiéndole en este caso la obligación al empleador de conceder en cada mes calendario un día de descanso en domingo.

De consiguiente, en la situación que nos ocupa posible resulta sostener que el personal que presta servicios en restaurantes, clubes y demás similares que atienden directamente al público, le asiste el derecho a impetrar un día de descanso en domingo en cada mes calendario, no siendo procedente en este caso que las partes contratantes convengan otorgar dicho beneficio en forma acumulada dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario.

Por el contrario, tratándose de aquel personal que presta servicios en restaurantes y clubes que no atienden directamente al público, el cual se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos al tenor de lo prevenido en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y que, por ende, les asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario, resulta procedente convenir entre los respectivos dependientes y el empleador que el día de descanso dominical que les corresponde impetrar a lo menos en cada mes calendario, se otorgue en forma acumulada, dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario.

En este último caso, necesario es precisar que conforme a lo establecido en la parte final del inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, si el empleador no otorgase los días de descanso dominical en la forma acordada, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedan por incumplimiento de lo convenido, por expresa disposición de la ley, el pacto termina de inmediato y los días domingo no otorgados deben concederse en los domingos inmediatamente siguientes al término del pacto.

Por otra parte, necesario es señalar que el inciso 4° del artículo 38 no resulta aplicable a los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, de suerte tal que si los trabajadores de que se trata se encuentran sujetos a un sistema excepcional de jornada, a éstos no les asiste el derecho de impetrar un día de descanso en domingo en el respectivo mes calendario.

Atendido lo expuesto en párrafos anteriores y considerando que las alternativas antes descritas que permiten cumplir la obligación de conceder un día domingo de descanso en domingo sólo puede convenirse respecto de los trabajadores a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, para resolver la consulta formulada por los recurrentes en orden a establecer si procede exigir el cumplimiento retroactivo del beneficio en análisis, se requiere contar con mayores antecedentes, siendo necesario analizar cada caso en particular, con el objeto de determinar respecto de qué trabajadores se suscribieron, y si los respectivos acuerdos pudieron o no suscribirse y si los mismos se encuentran ajustados a la normativa vigente.

En estas circunstancias, se solicita a los recurrentes individualizar las respectivas empresas en que no se han cumplido los acuerdos sobre la materia o no se ha otorgado a los trabajadores el día de descanso en domingo a pesar de haber transcurrido más de un año de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.482, a objeto de que esta Repartición practique las fiscalizaciones pertinentes a fin de que se impartan las instrucciones que correspondan y eventualmente, si procediere, ordene el otorgamiento de los días de descanso no concedidos, sin perjuicio de aplicar las sanciones correspondientes.

Con todo, para su conocimiento y fines pertinentes se adjuntan los Dictámenes N°s. 647/44, de 4.02.98, 648/45 de igual fecha y 1.706/102, de 15.04.98, que constituyen los últimos pronunciamientos jurídicos evacuados por este Servicio relativos, a la materia consultada.

7) En relación a esta interrogante cabe manifestar en primer término que de acuerdo a lo previsto en el inciso 1º del artículo 1º del Código del Trabajo, las normas que se contienen en dicho cuerpo orgánico resultan aplicables a las personas que detentan la calidad de trabajadores y aquellas que revisten el carácter de empleadores.

Por su parte, el artículo 3º del mismo Código en su letra b) define el concepto de trabajador en los siguientes términos:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para todos los efectos legales reviste el carácter de trabajador toda persona natural que en virtud de un contrato de trabajo ejecuta servicios personales sean éstos intelectuales o materiales bajo un vínculo de subordinación o dependencia.

De esta forma, concordando lo expuesto en párrafos anteriores, posible es convenir que las normas que se contienen en el Código del Trabajo, entre las que se encuentra la contenida en el artículo 346 relativa a la obligación de efectuar el aporte sindical cuando existiere una extensión de beneficios en los términos que la misma se indica, sólo resulta aplicable a aquellas personas que detentan la calidad de trabajadores.

En estas circunstancias, atendido el hecho de que las personas que se encuentran sujetas a un contrato de prestación de servicios a honorarios, no detentan la calidad de trabajador y considerando que una relación laboral de dicha índole se rige por las normas que sobre el particular se contienen en el Código Civil, forzoso resulta concluir que respecto de los mismos no resulta aplicable la norma contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo y, por ende, no les asiste la obligación de efectuar el aporte sindical que en dicha norma se contiene.

Con todo, necesario es tener presente, que esta Dirección en forma reiterada ha establecido que si en la práctica, respecto a las personas de que se trata se dan las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia, elemento éste que permite diferenciar la existencia del contrato de trabajo de otras relaciones laborales, tales como: continuidad o permanencia de los servicios prestados, obligación de asistencia del trabajador, supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación en instrucciones, etc., estaremos en presencia de una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo, aún en el evento que las partes hayan suscrito un contrato de otra índole como por ejemplo un contrato de servicios a honorarios.

De consiguiente, en la situación en consulta, resulta del todo necesario determinar previamente si respecto de las personas por las cuales se consulta concurren las manifestaciones concretas que configuran el elemento de subordinación o dependencia, a objeto de determinar si las mismas deben prestar servicios en virtud de un contrato de trabajo, caso en el cual les correspondería enterar la cotización prevista en el artículo 346 del Código del Trabajo si se dan los demás supuestos exigidos por dicha norma que hacen procedente la obligación que en la misma se contiene.

Para los efectos antes indicados, los recurrentes deberán señalar a esta Repartición los casos concretos de aquellas personas contratadas en virtud de un contrato de prestación de servicios a honorarios, a fin de analizar cada caso en particular y determinar si estamos en presencia de una

relación laboral que produce los efectos propios de un contrato de trabajo o si se trata de un contrato regido por las normas del derecho civil o comercial, según corresponda.

8) Por lo que toca a esta consulta, cabe señalar que esta Repartición fijando el sentido y alcance del inciso 1º del artículo 122 de la Ley N° 19.069, actualmente inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, estableció en el Dictamen N° 6.097/198, de 9.09.91, que por "*mismos cargos*" deben entenderse "*cargos iguales o parecidos*" y que las expresiones "*similares funciones*" significan "*funciones semejantes o análogas*".

Agrega dicho pronunciamiento que el legislador ha establecido la obligación de cotizar sólo respecto de "*aquellos trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a los de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios hiciere extensivos del empleador*".

Concluye dicho pronunciamiento jurídico, que la norma contenida en el artículo 346 no resulta aplicable a los trabajadores que no obstante habérseles otorgado los beneficios de un instrumento colectivo, no ocupen cargos o ejerzan funciones iguales o semejantes, a los de aquellos cubiertos por tal instrumento y, por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de efectuar la cotización de que se trata.

Es cuanto puedo informar en relación a las consultas formuladas mediante presentación de fecha 16.04.98.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. BENEFICIOS CONTEMPLADOS.

3.496/267, 30.07.98.

No resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un beneficio que no se encuentra expresamente establecido en un contrato colectivo suscrito de conformidad al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, y que no se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual, expresa o tácita, de las partes que modifique o complemente el aludido contrato colectivo, aún en el evento de que éste no haya sido rubricado por la comisión negociadora.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369 inciso 2º.

Concordancias: Ord. N° 767/34, de 29.01.96, Ord. N° 6.176/342, de 5.11.93, Ord. N° 7.120/331, de 7.12.92, Ord. N° 6.931/333, de 13.10.86.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta procedente aplicar la doctrina contenida en Ord. N° 7.120/331, de 7.12.92, de la Dirección del Trabajo, a los contratos colectivos celebrados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 369, inciso 2º del Código del Trabajo, y si resulta aplicable en el evento de que el instrumento colectivo generado en virtud de esta norma no haya sido firmado por las partes contratantes.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 369 del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".

De la disposición legal precitada se colige que la comisión negociadora tiene la facultad de exigir al empleador sin que éste pueda negarse, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

De la misma norma fluye además que la extensión del contrato, en tal caso, necesariamente comprenderá un período de 18 meses.

Precisado lo anterior, en lo que respecta al contenido de las cláusulas del contrato colectivo que de conformidad a la norma precitada el legislador faculta exigir se suscriba a la comisión negociadora, resulta claro que en lo que respecta a aquellos trabajadores afectos a un contrato colectivo anterior, el instrumento suscrito conforme a la norma en comento, estará compuesto de iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

De igual forma, en lo que respecta a aquellos trabajadores sujetos sólo a sus contratos individuales, el empleo de la facultad en estudio por la comisión negociadora, implica la mantención de las estipulaciones contenidas en cada contrato individual, conforme lo ha determinado la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. Nº 767/34, de 29.01.96.

Ahora bien, en la especie, la doctrina contenida en el Ord. Nº 7.120/331, de 7.12.92, y respecto de la cual se consulta, dispone que *"Existiendo contrato colectivo no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un beneficio que no se encuentra expresamente establecido en el aludido instrumento y que no se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual, expresa o tácita, de las partes que modifique o complemente el contrato colectivo".*

La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo previamente consultada, determina la improcedencia de hacer exigible el cumplimiento de estipulaciones diversas a las contenidas en un contrato colectivo a menos que se acuerde posteriormente su otorgamiento entre las partes.

Visto lo anterior, cabe concluir que esta doctrina, resulta aplicable a lo establecido por la norma en análisis, toda vez que el contrato colectivo celebrado de conformidad a lo dispuesto por el artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo es de igual naturaleza jurídica al celebrado por las partes durante el procedimiento de negociación colectiva, debiendo contar ambos instrumentos con un contenido de obligatoria aplicación para las partes contratantes y no resultando posible a alguna de ellas alterarlas unilateralmente.

Por tal razón, solo es posible diferenciar los contratos colectivos celebrados conforme al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, de los otros, por las siguientes circunstancias a saber:

- a) La forma de celebración, que es forzada para el empleador desde el momento en que la comisión negociadora lo requiere, y
- b) El plazo de vigencia del mismo, que no puede exceder a un período de 18 meses.

Ambas circunstancias previstas, no alteran el carácter de acuerdo de voluntades, que en virtud de la ficción legal establecida por el legislador, se produciría entre las partes, desde el momento en que la comisión negociadora exige la celebración del contrato colectivo al empleador, por lo que debe concluirse que resultaría improcedente a una de las partes exigir tratándose de estos contratos colectivos el otorgamiento de beneficios no contemplados anteriormente en el mismo, a menos de pactarse posteriormente lo contrario.

Por último, en lo que respecta a si resulta aplicable la doctrina consultada al caso de que el contrato colectivo generado en virtud de la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, no fuere rubricado con la firma de las partes, cabe señalar que de conformidad a lo establecido por este Servicio en Ord. Nº 6.176/342, de 5.11.93, la existencia del contrato colectivo cuya suscripción fue exigida por la comisión negociadora al empleador, no se encuentra afectada, por la circunstancia de que sea esta comisión la que se niegue a rubricar dicho instrumento, por lo que debe concluirse que aun cuando no firmara la comisión negociadora el contrato colectivo celebrado de conformidad al Art. 369 inciso 2º del Código del Trabajo, resultará improcedente exigir el otorgamiento de beneficios no contemplados en él, salvo acuerdo expreso o tácito de las partes.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un beneficio que no se encuentra expresamente establecido en un contrato colectivo suscrito de conformidad al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, y que no se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual, expresa o tácita, de las partes que modifique o complemente el aludido contrato colectivo, aún en el evento de que éste no haya sido rubricado por la comisión negociadora.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. PODER JUDICIAL. PROCEDENCIA.

3.497/268, 30.07.98.

Los funcionarios del Poder Judicial no se encuentran sujetos a la normativa de la Ley Nº 19.296.

Fuentes: Ley Nº 19.296, artículo 1º. Código del Trabajo, artículo 1º.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial, un pronunciamiento acerca de si corresponde aplicar a dicha Corporación la normativa contenida en la Ley Nº 19.296, que regula la constitución y funcionamiento de las Asociaciones de Funcionarios Públicos.

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

La cuestión planteada se traduce en determinar si los funcionarios que integran la Asociación de Funcionarios Judiciales se encuentran afectos a la normativa contemplada en la Ley N° 19.296 cuyo objeto es regular la constitución y funcionamiento de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

De partida, para resolver este problema es necesario esclarecer los distintos ámbitos de validez de la normativa por la que se consulta (Ley N° 19.296), distinguiendo entre su ámbito material (regulación de las asociaciones de funcionarios públicos), espacial (territorio de la República), temporal (a partir de), y, en especial, el denominado ámbito personal de validez.

En efecto, la consulta de antecedente gira en torno al problema de la fijación del ámbito personal de validez de la normativa de la Ley N° 19.296, esto es, inquiriere por la respuesta a la pregunta acerca de quiénes son los sujetos imperados por su contenido prescriptivo.

La respuesta a esta pregunta viene dada en principio, por lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.296 señala lo siguiente:

"Reconócese, a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, el derecho de constituir sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de la mismas".

De este precepto legal es posible, frente a la pregunta por el ámbito personal de validez de la normativa legal citada, responder de los sujetos imperados corresponde, en términos textuales, a los *"funcionarios de la Administración del Estado"*.

Ni la Ley N° 19.296 ni ningún otro cuerpo legal en Chile establece cómo debe entenderse la expresión funcionario de la Administración del Estado, cuestión que debe determinarse para efectos de la aplicación de esta normativa en base a las siguientes consideraciones:

1) La Ley N° 18.834 denominada Estatuto Administrativo, señala en su artículo 1°, lo siguiente:

"Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 18 de la Ley N° 18.575".

De esta disposición legal, que determina qué organismos deben ser considerados como parte de la Administración del Estado para la aplicación del denominado Estatuto Administrativo, es posible colegir que no se encuentra en dicha condición ni el Poder Judicial ni sus miembros, ya que literalmente dicho precepto restringe la Administración del Estado al personal que labora en los *"Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los Servicios Públicos Centralizados y Descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa"*.

En otras palabras, como es fácil de advertir, el legislador a efectos de determinar el alcance del Estatuto Administrativo, restringe positivamente la función administrativa al personal de los órganos e instituciones señaladas por la disposición legal citada, quedando excluido, por modo negativo, los funcionarios del Poder Judicial, quienes tienen a su cargo el auxilio o el ejercicio de la función jurisdiccional.

2) El artículo 1° del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

"Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial".

Esta disposición legal, piedra básica de la legislación laboral, y que determina el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, trasunta de manera explícita el criterio del propio legislador laboral sobre la materia, quien distingue expresamente en la norma en comento, a los trabajadores de la Administración del Estado de los empleados del Poder Judicial.

En efecto, si bien ambas categorías de trabajadores están excluidas de la aplicación de la legislación laboral común, el artículo 1º señala textualmente, como conceptos distintos e independientes a "los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada", por una parte, y a los "funcionarios del Poder Judicial", por otra.

De este modo, atendiendo al tenor literal de esta disposición, y a la debida armonía que deben presentar los diversos preceptos legales en juego en el problema interpretativo planteado, más específicamente entre el artículo 1º de la Ley Nº 19.296, el artículo 1º de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, y el artículo 1º del Código del Trabajo, cabe señalar que, para efectos de la aplicación de la Ley Nº 19.296, la expresión funcionarios de la Administración del Estado contemplada en dicho cuerpo legal, que regula la constitución y funcionamiento de las Asociaciones de Funcionarios Públicos, no incluye ni contempla a los empleados y funcionarios de los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, de las consideraciones precedentemente transcritas, es posible concluir que los funcionarios del Poder Judicial no se encuentran sujetos a la normativa de la Ley Nº 19.296, que regula la constitución y funcionamiento de las Asociaciones de Funcionarios Públicos, atendido que carecen del carácter de funcionarios de la Administración del Estado, condición de aplicación exigida por el artículo 1º de dicho cuerpo legal.

COTIZACIONES PREVISIONALES. PAGO. OPORTUNIDAD.

3.500/269, 30.07.98.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 98-606, de 15.04.98, impartidas a la Universidad ... por la fiscalizadora Sra. E. B. J., de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

Fuentes: D.L. Nº 3.500, artículo 19 inciso 1º.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones Nº 98-606, de 15.04.98, impartidas a la Universidad recurrente por la fiscalizadora Sra. E. B. J., en lo que dice relación con las cotizaciones previsionales correspondientes al día 11 de diciembre de 1997 (día de elecciones parlamentarias)

que fue laborado por una trabajadora de dicha Universidad y pagado, de conformidad con el convenio colectivo vigente entre las partes, con un 100% de recargo.

La reconsideración se fundamenta principalmente en la circunstancia de que al haber sido pagada la remuneración correspondiente a ese día, en el mes de abril del año en curso, correspondería efectuar las respectivas cotizaciones en ese mismo mes y no en diciembre de 1997, solicitando autorización de este Servicio para tales efectos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, que establece el Nuevo Sistema de Pensiones, en su inciso 1º, dispone:

"Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas, o aquél en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que las cotizaciones previsionales deben ser declaradas y pagadas, entre otros, por el empleador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas.

Ahora bien, como en el caso en análisis la remuneración correspondiente al día 11 de diciembre de 1997, fue devengada por la trabajadora de que se trata en ese mismo mes, no cabe sino concluir que la cotización correspondiente debió hacerse dentro de los diez primeros días del mes de enero de 1998.

De consiguiente, a luz de la disposición legal transcrita y comentada precedentemente resulta posible afirmar que las instrucciones cuya reconsideración se solicita se encuentran ajustadas a derecho, careciendo esta Dirección de facultades para autorizar al recurrente a efectuar las aludidas cotizaciones en otro mes que no sea el que legalmente corresponde.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-606, de 15.04.98, impartidas a la Universidad ... por la fiscalizadora Sra. E. B. J., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. NEGOCIACION INDIVIDUAL.**3.550/270, 3.08.98.**

La reducción del número de horas que dan derecho a percibir el beneficio denominado "bono de turno nocturno" estipulado en el artículo 18 del contrato colectivo celebrado entre la empresa Cemento ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la misma, a consecuencia de la modificación de la cláusula sobre jornada de trabajo de los respectivos contratos individuales, acordada entre aquélla y los trabajadores afectos al citado instrumento colectivo, no contraviene el artículo 311 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 311.

Concordancias: Dictamen Nº 4.156/162, de 22.07.96.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la alteración del sistema de turnos a que se encontraban afectos los trabajadores de esa empresa efectuado primitivamente a través de la modificación de las normas pertinentes del reglamento interno y, con posterioridad, de la de los respectivos contratos individuales, importa una contravención a las disposiciones del artículo 311 del Código del Trabajo, toda vez que ella incide directamente en la percepción del bono nocturno pactado en el contrato colectivo vigente, celebrado entre el sindicato recurrente y la empresa Cemento ...

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

El artículo 311 del Código del Trabajo, dispone:

"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".

De la norma legal anotada fluye que a través de ella el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de la negociación individual.

En otros términos, el objetivo de la citada disposición es el de evitar que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo de trabajo modifiquen, por la vía de la negociación individual, normas convencionales contenidas en aquél, relativas a remuneraciones y beneficios, y derechos del personal involucrado, en condiciones menos favorables o que impliquen un detrimento económico para éstos.

De ello se sigue que la aplicabilidad del precepto en comento se encuentra supeditada al cumplimiento de las siguientes condiciones copulativas.

- a) Que exista una modificación de cláusulas de un instrumento colectivo a través de la negociación individual, y
- b) Que dicha modificación implique un menoscabo para los respectivos dependientes.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista aparece que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada modificaron, de común acuerdo con el empleador, la cláusula sobre jornada de trabajo de sus contratos individuales, acordando incorporar a éstos la nueva disposición que sobre la materia estableció el reglamento interno de la empresa y que se tradujo en la eliminación del turno c) antes existente, que regía entre las 23:00 y las 07:00 horas.

Producto de dicha modificación, convenida, como ya se dijera, por las partes, los trabajadores involucrados quedaron afectos a dos turnos rotativos: A y B, distribuidos entre las 07:00 y las 17:00 horas y entre las 17:00 y las 23:00 horas, respectivamente, con lo cual el bono de turno nocturno convenido en el artículo 18 del citado contrato colectivo, el cual equivale al 50% del sueldo base hora, y que antes de la señalada modificación les correspondía por la totalidad de las horas comprendidas en el turno c), actualmente se les otorga sólo por el trabajo realizado entre las 23:00 y las 03:00 que comprende el citado turno b), situación que, a juicio de los recurrentes, contraviene el precepto del artículo 311 del Código del Trabajo.

Ahora bien, analizado el caso que nos ocupa a la luz de los antecedentes ya señalados y de la norma legal citada precedentemente, preciso es convenir que, en la especie, no concurren en su integridad, las condiciones que se han señalado como necesarias para la aplicación del artículo 311 del Código del Trabajo, toda vez que en la situación descrita no ha operado una modificación por la vía de la negociación individual, de cláusulas contempladas en el instrumento colectivo actualmente vigente en la empresa.

En efecto, la modificación de la estipulación sobre jornada de trabajo contenida en los contratos individuales de los involucrados no implicó una modificación del beneficio denominado "*bono de turno nocturno*" acordado en el artículo 18 del contrato colectivo que los rige, el que se mantiene en los mismos términos primitivamente convenidos.

Situación distinta es la producida en la especie, en que por efecto de la modificación de los contratos individuales, que como se dijera, eliminó el turno nocturno propiamente tal, la aplicación del bono de que se trata se encuentra actualmente restringida a las horas de tal naturaleza que abarca el turno b), vale decir, entre las 23:00 y las 03:00 horas.

En otros términos, el hecho de que los involucrados no perciban actualmente el bono nocturno por el trabajo realizado entre las 03:00 y las 07:00 horas, no deriva de la modificación, por la vía de la negociación individual, del artículo 18 del contrato colectivo, que consagra dicho beneficio, sino de la modificación, por mutuo acuerdo, de la cláusula sobre jornada de trabajo de los contratos individuales de los afectados, situación diferente a la regulada por el artículo 311 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que la reducción del número de horas que dan derecho a percibir el beneficio denominado "*bono de turno nocturno*" estipulado en el artículo 18 del contrato colectivo celebrado entre la empresa Cemento ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, a consecuencia de la modificación de la cláusula sobrejornada de trabajo de los respectivos contratos individuales, acordada entre aquélla y los trabajadores afectos al citado instrumento colectivo, no contraviene el artículo 311 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**3.551/271, 3.08.98.**

La prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa Cristalerías ... 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.

Solicitan se determine el sentido y alcance del acuerdo complementario de 22 de diciembre de 1997, celebrado entre Cristalerías ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, en relación con la estipulación contenida en el artículo 18 del contrato colectivo de la misma fecha que establece el beneficio denominado "Asignación por reemplazo".

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

El artículo 17 del contrato colectivo en referencia dispone:

"Asignación por reemplazo.

"El personal que sea llamado a reemplazar o ejecutar una función de mayor nivel, como se indica en el siguiente listado, percibirá la diferencia existente entre su sueldo base y el sueldo base del grado asignado a la función.

"Si el reemplazo es parcial, el reemplazante percibirá el 60% de la diferencia entre los sueldos bases, y si es total, percibirá el 100% de las diferencias respectivas.

FUNCION

<i>Junior o Mensajero</i>	<i>12</i>
<i>Jefe de Turno Planta Arena</i>	<i>13</i>
<i>Operador de Horno</i>	<i>10</i>
<i>Operador Máquina Automática</i>	<i>14</i>
<i>Mecánico Reparación Máquinas</i>	<i>16</i>
<i>Supervisión de Línea Area Fría</i>	<i>16</i>
<i>Laboratorista</i>	<i>13</i>
<i>Jefe de turno Area Fría</i>	<i>39</i>
<i>Inspector de Calidad</i>	<i>13</i>
<i>Operador Máquina Decorado</i>	<i>15</i>
<i>Paletizador</i>	<i>10</i>
<i>Operador S.A. o W.S.L.</i>	<i>10</i>
<i>Ayudante Mecánico Area Fría</i>	<i>10</i>
<i>Electromecánicos (Insp. Aut.)</i>	<i>10</i>
<i>Mecánicos o Soldador</i>	<i>11</i>

<i>Ayudante Mecánico</i>	10
<i>Maestro Cocina</i>	11
<i>Jefe Brigada Cambios</i>	49

"A contar del 1º de marzo de 1998 las siguientes Asignaciones de Reemplazo se eliminarán del listado anterior y, por ende, a partir de esa fecha no se cancelarán dichas asignaciones.

*Junior o Mensajero
Laboratorista
Inspector de Calidad
Ayudante Mecánico de Area Fría
Electromecánicos (Insp. Aut.)
Maestro de Cocina".*

A su vez, el acta de acuerdo complementario de 22.12.97, celebrada entre la referida empresa y el sindicato recurrente establece:

"1) Dentro del plazo máximo que expira el 1º de enero del año 2000 se derogará el beneficio indicado en el artículo 17 del Título I del Convenio Colectivo, Asignación de Reemplazo, previo acuerdo de las partes, en orden a establecer un sistema alternativo de dicho beneficio.

"En el evento que no se produzca tal acuerdo, se prorrogará la vigencia de esta cláusula por el tiempo que reste al Contrato Colectivo".

De las normas convencionales antes anotadas se infiere, por una parte, que la empresa y el sindicato convinieron un beneficio denominado *"asignación por reemplazo"* aplicable a todos los trabajadores involucrados que sean llamados a reemplazar o a ejecutar una función de mayor nivel a la convenida, el cual se traduce en el pago de la diferencia existente entre su sueldo base y el correspondiente al grado asignado a la función que deba ejecutar en virtud de lo establecido en el señalado artículo 17.

Se infiere, asimismo, que si el reemplazo efectuado fuere total, le corresponderá percibir el 100% de las diferencias existentes entre ambos sueldos bases, en tanto que si fuera solamente parcial percibirá el 50% de las aludidas diferencias.

Se desprende igualmente, que las partes acordaron eliminar, a partir del 1º de marzo de 1998, las asignaciones de reemplazo establecidas en el párrafo final del artículo 17 en comento, estableciéndose que a contar de dicha fecha se dejarían de pagar dichas asignaciones.

Por otra parte de la última norma convencional antes citada se desprende, que los mismos contratantes convinieron derogar el beneficio de asignación por reemplazo que se consigna en el artículo 17 del instrumento colectivo en análisis, dentro de un plazo máximo que expira el 1º.01.2000, siempre y cuando, en forma previa, se acordare un sistema alternativo de dicho beneficio, estipulando, finalmente, que en tanto no se logre un acuerdo al respecto se prorrogará la vigencia del mencionado artículo 17 hasta el término del contrato.

Ahora bien, atendido que, en la especie, las partes pactaron la prórroga del artículo 17 del contrato colectivo en análisis, sin establecer limitación alguna, preciso es convenir que en tanto no se logre el acuerdo antes referido, éste se mantiene subsistente en su integridad y, por ende, el otorgamiento del beneficio que en él se contempla debe ajustarse a los términos allí convenidos.

De esta suerte, forzoso es concluir que a partir del 1º de marzo de 1998, sólo corresponde el pago de la señalada "asignación por reemplazo" a los trabajadores a que se refiere el listado establecido en el inciso 1º del artículo 17, en comento, excluidos aquéllos a que se hace mención en el inciso 2º de la misma norma convencional.

En consecuencia, sobre la base de las normas convencionales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa Cristalerías ... 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.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE NULIDAD. ORGANIZACIONES SINDICALES. ASAMBLEA. FACULTADES.

3.552/272, 3.08.98.

No resulta procedente que la Dirección del Trabajo declare inexistente un sindicato de empresa que se ha constituido con trabajadores que por sentencia judicial se ha establecido que no tienen la calidad de subordinados o dependientes de la misma, declaración de nulidad que compete a la justicia, y tampoco puede ordenar que cambie su naturaleza jurídica lo que corresponde decidir a la asamblea de trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra b); 216 letra a); 223 y 295. Código Civil, artículos 1681; 1683 y 1684.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 4.787/227, de 1º.08.95; 1.112/54, de 25.02.94; 6.604/385, de 1º.12.93, y 322/28, de 19.01.93.

Se solicita de esta Dirección declarar inexistente al Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Parquímetros S.A., o en subsidio, ordenar la modificación de sus estatutos y denominación, por la de sindicato de trabajadores independientes.

Se fundamenta la solicitud en que el mencionado sindicato se habría constituido ilegalmente si quienes aparecen como socios no tienen la calidad de trabajadores dependientes de la empresa Parquímetros S.A., según se ha resuelto judicialmente de manera expresa, por sentencias a firme de Corte de Apelaciones y Corte Suprema que se acompañan.

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

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

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

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

De la disposición legal antes citada se desprende que es sindicato de empresa aquel que afilia a trabajadores de una misma empresa, quienes le constituyen y determinan su denominación.

En otros términos, para constituir un sindicato de empresa se requiere tener la calidad de trabajador de la misma empresa, como exigencia básica de su constitución.

Ahora bien, el artículo 3º letra b) del Código, define el término trabajador, al señalar:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

De la definición legal de trabajador antes transcrita se derivan los siguientes elementos de su esencia:

- 1º.- Debe tratarse de persona natural;
- 2º.- Los servicios deben prestarse personalmente;
- 3º.- La prestación debe darse bajo subordinación o dependencia, en aplicación de un contrato de trabajo.

Ahora bien, de los requisitos anotados precedentemente, el que determina principalmente el carácter legal de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, cuya configuración o manifestación ha sido precisada de manera reiterada y uniforme por la doctrina de este Servicio, a través de múltiples dictámenes, que no es del caso citar, si ya existe un pronunciamiento judicial al respecto que decide la situación en la empresa Parquímetros S.A., según consta de autos del 5º Juzgado de Letras del Trabajo, deducidos por *"Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Parquímetros S.A."* contra la empresa.

De este modo, sólo los trabajadores que reúnan los requisitos copulativos ya indicados y en especial la subordinación o dependencia podrán constituir un sindicato de empresa.

De esta suerte, si en la especie se encuentra a firme sentencia judicial que determina que los trabajadores que constituyeron la organización sindical denominada Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Parquímetros S.A., no son trabajadores subordinados o dependientes de la misma empresa, forzoso resulta concluir que dicho sindicato adolecería de vicio de nulidad, por omisión de un requisito necesario para la validez del acto, en su constitución, toda vez que tal como ha quedado expresado, sólo trabajadores subordinados o dependientes pueden conformar un sindicato de empresa, como el señalado.

En efecto, el artículo 1681 del Código Civil, dispone:

"Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes.

"La nulidad puede ser absoluta o relativa".

De esta suerte, es nulo un sindicato de empresa que sólo puede constituirse con el concurso de trabajadores dependientes pertenecientes a ella, si estos trabajadores no son en definitiva subordinados o dependientes suyos.

Por su parte, de los artículos 1683 y 1684 del mismo Código Civil, se desprende que tanto la nulidad absoluta como la relativa requieren ser declaradas de modo expreso, y quien es competente para hacerlo es el juez.

De este modo, al tenor de lo anterior cabe concluir, que el Sindicato por el cual se consulta adolecería de vicio de nulidad, si jurídicamente no pudo constituirse como sindicato de empresa, la que debe ser formalmente declarada por el juez competente, por lo que esta Dirección carece de mayor injerencia al respecto.

De esta manera, no procede conforme a derecho, como se solicita, que se considere al sindicato ya nombrado inexistente, y ello pueda determinarlo este Servicio, toda vez que, por una parte, no resulta aplicable al caso el procedimiento de objeción de legalidad que el Inspector del Trabajo puede plantear a la constitución de los sindicatos, o a sus estatutos, previsto en el artículo 223 del Código del Trabajo, si el plazo fatal de noventa días establecido al efecto, contado desde el depósito del acta constitutiva, se encuentra extinguido. Si por otra, la legislación pertinente no sigue para este evento la que podría estimarse teoría de la inexistencia de los actos, que por omitirse algún elemento esencial, o presentar defectos de gravedad, no existen jurídicamente, ante lo cual bastaría con una simple constatación al respecto, que podría ejercer la Dirección del Trabajo, si norma alguna así lo permite, y más bien por el contrario, en materia de organizaciones sindicales es el juez quien conoce en definitiva acerca de su vigencia, como requisito del principio de la libre constitución de los sindicatos, que reconoce nuestra legislación.

Corresponde agregar, que en la especie tampoco se trataría de declarar la disolución de un sindicato, en los términos que señala el artículo 295 y siguientes del Código del Trabajo, procedimiento que resulta aplicable a las organizaciones sindicales formalmente bien constituidas, lo que no sucede en este caso, y que han incurrido en cualquiera de las causales de disolución que la ley establece, en forma restrictiva, entre las cuales por lo demás no se contempla el vicio o circunstancia que afectaría a la organización en estudio.

Por otra parte, igualmente al tenor de la presentación, tampoco resulta procedente que este Servicio ordene la modificación de los estatutos de la organización sindical en análisis, a fin de que cambie su naturaleza jurídica, por otra de trabajadores independientes, si ello es atribución propia de los mismos trabajadores, en decisión soberana adoptada en la asamblea correspondiente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no resulta procedente que la Dirección del Trabajo declare inexistente un sindicato de empresa que se ha constituido con trabajadores que por sentencia judicial se ha establecido que no tienen la calidad de subordinados o dependientes de la misma, declaración de nulidad que compete a la justicia, y tampoco puede ordenar que cambie su naturaleza jurídica lo que corresponde decidir a la asamblea de trabajadores.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.
FERIADO PROPORCIONAL. BASE DE CALCULO.****3.553/273, 3.08.98.**

- 1) Para determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, debiendo excluirse para el cálculo de que se trata, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como las gratificaciones, cuando son pagadas anualmente y los aguinaldos de Navidad.**
- 2) La indemnización por concepto de feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra, que estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien, por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable o mixto, respectivamente, debiendo excluirse de la base de cálculo para determinar la referida indemnización, la gratificación o proporcional, en su caso y las horas extraordinarias.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 172, 73, 71 y 42.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.440, de 7.09.83; 3.549/214, de 18.07.93; 4.808/226, de 17.08.94 y 1.152/47, de 14.02.95.

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

- 1) Estipendios que deben considerarse, para determinar la última remuneración que debe servir de base de cálculo para el pago de indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, contempladas en el inciso 4° del artículo 162 y artículo 163 del Código del Trabajo, respectivamente y, específicamente, si debe incluirse dentro de éstos los montos correspondientes a gratificación y horas extraordinarias.
- 2) Base de cálculo que debe considerarse para determinar el monto de la indemnización por concepto de feriado proporcional y específicamente, si debe incluirse en ella los montos pagados por concepto de gratificación y horas extraordinarias.

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

1) En relación a la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 172 del Código del Trabajo prescribe:

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

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

"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

"Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración, conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que, si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

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

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

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

El criterio anteriormente sustentado evita que, por esa vía, se vulnere el derecho del trabajador, considerando, por concepto de última remuneración, una cantidad inferior a la percibida mensualmente, rebajando así el monto de la indemnización legal establecida por el legislador ante tales causales.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada en la presentación del antecedente 1), relativa a la base de cálculo que debe considerarse para determinar el monto de la indemnización por concepto de feriado proporcional y específicamente, si debe incluirse la gratificación legal y las horas extraordinarias para tal efecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 73 del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y final, prescribe:

"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio o una nueva anualidad, tiene derecho a percibir una indemnización por concepto de feriado, calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Asimismo, se desprende que el monto de la indemnización por este beneficio, no puede ser inferior a la cantidad que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

Por su parte, el citado artículo 71, en sus cuatro primeros incisos establece:

"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

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

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

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado, estará constituida por el sueldo;
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo, perciben prestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

De esta forma, si concordamos la disposición antes transcrita con aquélla prevista en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, posible es convenir que la indemnización por concepto de feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra, que estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien, por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable o mixto, respectivamente.

En lo que atañe a los trabajadores con remuneración fija, preciso es tener presente que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo ha definido expresamente lo que debe entenderse por sueldo, en los términos siguientes:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerada como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es de un monto seguro, permanente;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y
- 4) Que corresponda a una prestación de servicios.

Por lo que respecta al requisito signado en el N° 4, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la referida prestación, pudiendo citarse, por vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."*.

En cuanto a los trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, es decir, aquellos trabajadores cuya indemnización por concepto de feriado proporcional debe calcularse considerando el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados, cabe señalar que este Servicio, en forma reiterada y uniforme, interpretando la norma contenida en el inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, ha determinado que revisten el carácter de remuneraciones variables aquellos estipendios que de acuerdo al contrato de trabajo y siempre que

encuadren dentro del concepto de remuneración, impliquen que la remuneración mensual total de un trabajador varíe de un mes a otro.

En el mismo orden de ideas, esta Repartición, dilucidando el verdadero sentido y alcance de este concepto de remuneración variable contenida en el citado inciso 3º del artículo 71, precisó la expresión "otras" que se utiliza en la referida disposición, concluyendo que el legislador, con el vocablo aludido ha querido referirse a remuneraciones de carácter semejante a las comisiones, primas y tratos; es decir, a remuneraciones que por su naturaleza intrínseca producen el efecto de modificar de un mes a otro el monto de la remuneración que deba percibir el dependiente.

Por último, en la presentación del antecedente se solicita precisar si debe considerarse dentro de la base de cálculo del feriado proporcional, los montos pagados por concepto de gratificación y horas extraordinarias.

En relación al primero de los beneficios mencionados en el párrafo precedente, es necesario tener presente que este Servicio, reiteradamente ha sostenido que la gratificación, sea legal o convencional, ha sido concebida por el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal, como un beneficio de carácter anual, como una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas mensualmente o durante el curso del año, tan sólo una modalidad de pago del beneficio.

Al tenor de lo precedentemente expuesto, posible es concluir que aun cuando la gratificación legal se pague mediante anticipos mensuales, de un monto determinado, no resulta posible calificarla como sueldo, puesto que si bien consiste en una suma fija de dinero, pagada por períodos mensuales, no es menos cierto que no resulta posible estimar que responda a una prestación de servicios en los términos que lo exige el concepto de sueldo consignado en el ya citado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

De igual manera, la gratificación no constituye una remuneración variable, puesto que el monto que se paga por este beneficio no produce el efecto de hacer variar de un mes a otro la remuneración mensual del trabajador, requisito éste que, de acuerdo al inciso 3º del artículo 71 ya citado, debe cumplir una remuneración para ser calificada como variable.

Las conclusiones anotadas en párrafos precedentes resultan aplicables al cálculo de la indemnización por concepto de feriado proporcional de aquellos trabajadores cuya remuneración esté conformada por un sueldo y contraprestaciones variables y, por ende, el beneficio en análisis no debe considerarse para determinar la referida indemnización de tales dependientes.

A lo anterior cabe agregar que el legislador, expresamente, a través del referido artículo 42 del Código del Trabajo, al enumerar distintas modalidades de remuneración, ha concebido al sueldo y la gratificación como remuneraciones distintas, de suerte tal, que no resulta jurídicamente procedente considerar que los beneficios en análisis revisten el carácter de sueldo.

En cuanto a la procedencia de incluir en la base de cálculo para determinar el monto correspondiente a feriado proporcional, las horas extraordinarias, cabe señalar que este Servicio, reiteradamente ha sostenido, a través de Dictámenes N°s. 4.440, de 7.09.83 y 1.914, de 22.04.93, entre otros, que, tanto en el caso de trabajadores sujetos a remuneración fija, cuanto respecto de aquéllos afectos a un sistema de remuneración variable o mixto, el sobresueldo contemplado en el artículo 42 letra b) del Código del Trabajo, ha sido establecido expresamente por el legislador como

una remuneración de naturaleza jurídica distinta al sueldo y, por ende, no puede ser considerado para el cálculo del feriado legal o proporcional, en su caso.

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

- 1) Para determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, debiendo excluirse para el cálculo de que se trata, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como las gratificaciones, cuando son pagadas anualmente y los aguinaldos de Navidad.
- 2) La indemnización por concepto de feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra, que estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien, por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable o mixto, respectivamente, debiendo excluirse de la base de cálculo para determinar la referida indemnización, la gratificación o proporcional, en su caso y las horas extraordinarias.

REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO. DESCANSO DOMINICAL. EXCEPCION.

3.666/274, 7.08.98.

Complementa Dictamen Nº 615/43, de 29.01.98, relativo a los trabajadores que se desempeñan en el Area de Mantenimiento de la Empresa ..., en el sentido que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38. Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Ord. Nº 615/43, de 29.01.98.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar que sólo un grupo reducido de trabajadores afiliados a la organización sindical recurrente se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, ello en razón de la naturaleza de sus funciones y que corresponden a las secciones Control de Herramientas, Mantenimiento Países, Repuesto Aviones, Central Rotables, CCO y otras.

Agregan que, por el contrario, prácticamente la totalidad de los citados trabajadores que se desempeñan en el Area de Mantenimiento no lo estarían, toda vez que, los turnos rotativos se han distribuido históricamente, en la Repair Station, de lunes a viernes y de lunes a sábado.

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

Mediante Dictamen N° 615/43, de 29.01.98, sobre el cual, en definitiva, solicitan la precisión que invocan, esta Dirección, pronunciándose sobre la excepcionalidad del descanso dominical y en días festivos de los trabajadores del Area de Mantenimiento de ..., resolvió que del análisis de los antecedentes y de las normas convencionales y reglamentarias en él transcritas y comentadas se concluyó que *"los trabajadores de ... sujetos a régimen de turnos se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos"* como asimismo que *"los trabajadores que se desempeñan en el Area de Mantenimiento, que comprende las distintas áreas operativas ya citadas, a quienes afecten las normas convencionales y reglamentarias" "se encuentran también exceptuados del descanso dominical y en días festivos"*.

Resolviéndose, de igual manera, sobre la base de la denominada *"regla de la conducta"* *"que si bien el personal que se desempeña en el Area de Mantenimiento se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, su desempeño en tales días debe ajustarse a la práctica reiterada adoptada por la empresa" "requiriendo para su modificación el acuerdo de las partes involucradas"*.

Ahora bien, con el objeto de resolver fundadamente la presentación que nos ocupa y considerando los nuevos antecedentes aportados, se requirió un nuevo informe de fiscalización, el cual se recepcionó con fecha 14 de julio en curso, de cuyo análisis se ha podido determinar que el Departamento Planificación Hangar, del Area de Mantenimiento de ..., es quien planifica todo el trabajo de mantenimiento de un avión ingresado a esa área, lo cual queda expresado en una Carta Gantt, esta planificación está basada en horas/hombre y se traduce en días hábiles, de lunes a sábado, no contemplando días domingo. Asimismo, que el Departamento de Programación, a su vez, ejecuta la planificación elaborada por el ya citado Departamento de Planificación, tal como lo indica la Carta Gantt la que sólo incluye los días hábiles, constatándose que todo trabajo es planificado con anticipación.

Por otra parte, se ha podido constatar que todos los Departamentos y Unidades Pertencientes al Area de Mantenimiento, se rigen para su actividad por la Carta Gantt elaborada por el Departamento de Planificación, como asimismo que el Area de Mantenimiento no atiende aviones en Puerto y que sólo lo hace respecto de aquellos aviones que tienen programado su ingreso a esta área y cuyo tiempo de revisión y reparación está fijado en días hábiles no incluyendo días domingo y festivos.

A su vez, se constató que en el caso de la central de herramientas de la ya citada Area y de otras secciones de apoyo logístico dependientes de distintas gerencias o subgerencias, los trabajadores tienen incluido el día domingo en su jornada semanal de trabajo.

Finalmente, cabe señalar que de la revisión practicada a los roles de turno de los últimos seis meses del Area de Mantenimiento, se constató que son los mismos turnos rotativos de lunes a viernes o de lunes a sábado que han estado vigentes en los últimos dos años.

En estas circunstancias, sobre la base de lo expuesto en párrafos que anteceden, en opinión de la suscrita, resulta necesario efectuar las siguientes precisiones que complementan lo resuelto en Dictamen N° 615/43, de 29.01.98:

- 1) Que las labores que se ejecutan en el Area de Mantenimiento de ... se rigen por la Carta Gantt elaborada por el Departamento de Planificación de la empresa, lo cual implica que el trabajo de mantenimiento de los aviones es planificado con anticipación y que dicha planificación sólo considera para su ejecución días hábiles, esto es, de lunes a sábado.

- 2) Que, consecuentemente, los roles de turno del personal que trabaja en dicha Area contemplan turnos rotativos de lunes a viernes o de lunes a sábado, excepto las de un reducido número de trabajadores que consideran el día domingo como lo es, por ejemplo, la central de herramientas.
- 3) Que el comportamiento de los roles de turnos, descrito en el numeral anterior, se ha mantenido reiteradamente en los dos últimos años.

Por tanto, no cabe sino concluir que, manteniendo el criterio sustentado en el dictamen precitado en orden a que si bien el personal que se desempeña en el Area de Mantenimiento se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, en la práctica la empresa ha aplicado tal excepción, reiteradamente en el tiempo, de una forma particular y concreta cual es que sólo un reducido número de los trabajadores labora rotativamente en tales días, manteniendo a la gran mayoría turnos rotativos de lunes a viernes o de lunes a sábado, configurándose a su respecto la denominada "*regla de la conducta*" consagrada en el artículo 1564 del Código Civil.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, nuevos antecedentes aportados y disposición legal citada, cúmpleme informar a Uds. que respecto de los trabajadores que laboran en el Area de Mantenimiento de la Empresa ..., a quienes afecten las normas reglamentarias y convencionales descritas y analizadas en el Dictamen Nº 615/43, de 29.01.98, sólo un reducido número de ellos, conforme a la modalidad adoptada por la empresa, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, debiendo mantener, como consecuencia de la misma modalidad, a los restantes trabajadores los turnos rotativos de lunes a viernes o de lunes a sábado, requiriendo para alterar lo adoptado del acuerdo de las partes involucradas.

Se complementa así lo resuelto en el Dictamen Nº 615/43, de 29.01.98.

CONTRATO INDIVIDUAL. ESTIPULACIONES MINIMAS.

3.673/275, 10.08.98.

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo del personal individualizado en nómina anexa de oficio de instrucciones la distribución semanal de la jornada de trabajo.

Por el contrario, se acoge la solicitud de reconsideraciones de las referidas instrucciones en cuanto ordenan a esa empresa establecer en dichos contratos el total de horas mensuales de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 Nº 5, y 22 inciso 1º.

Han solicitado reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998 por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a esa empresa "*establecer en contratos la distribución semanal de la jornada de trabajo*" y "*establecer en contrato el número de horas mensuales a trabajar*".

Fundan su solicitud de reconsideración básicamente, en que esa empresa ocupa en forma mayoritaria una fuerza laboral constituida por estudiantes tanto universitarios como de carreras técnicas o profesionales o, por personas que se encuentran en edad de postular a dichos estudios, como también quienes tienen otras actividades y que las complementan con las labores de la empresa, que les permiten obtener ingresos, pero con un horario que no tiene las rigideces tradicionales del mercado laboral.

Por lo anterior, agregan, esa empresa establece en los respectivos contratos de trabajo un marco máximo de horario de 48 horas semanales, a distribuir en un máximo de 6 días a la semana.

Para la distribución del trabajo se considera en primer término la disponibilidad de tiempo del trabajador, la que se determina al momento de ingresar a la empresa.

Finalmente, agregan, la distribución de la jornada es reestructurada cuando el trabajador presenta cambios de horario en la Universidad o cuando tiene exámenes.

Luego, teniendo en cuenta la disponibilidad indicada por el trabajador, la empresa fija los días miércoles de cada semana, los turnos de trabajo que desarrollará el dependiente en la semana siguiente. En señal de aceptación los trabajadores deben firmar el documento en que se les comunica dicho turno.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo, en su número 5º, establece:

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

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

Del contexto de la disposición legal transcrita fluye que las partes se encuentran obligadas a determinar en el contrato de trabajo la extensión que tendrá la jornada de trabajo y la forma como ella se distribuirá.

Lo anterior, obedece al deseo del legislador de que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.

En estas circunstancias, preciso es convenir que todo contrato debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto diaria como semanal, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto, salvo la señalada en su propio texto, a saber, que la empresa trabaje con un sistema de turnos, en cuyo caso la jornada se determina y distribuye en el Reglamento Interno de la empresa.

De conformidad con lo expuesto, la empresa recurrente debe necesariamente señalar en los respectivos contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Por otra parte, preciso es hacer presente que no existe norma legal alguna que faculte a esta Dirección para eximir de la obligación de consignar, en los contratos individuales de trabajo, la cláusula obligatoria que impone el ya transcrito y comentado artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo.

De consiguiente, forzoso es concluir que las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, en cuando ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo, se encuentran ajustadas a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.

Sin perjuicio de la expuesto, cabe señalar que no existe impedimento alguno para que una vez establecida la duración y distribución de la jornada en el contrato de trabajo las partes puedan convencionalmente incorporar una cláusula mediante la cual se faculte al trabajador para adelantar o retrasar el ingreso o salida del trabajo, cumpliendo las formalidades que se estipulen en el contrato.

De este modo, se cumple con el imperativo legal de señalar en el contrato de trabajo tanto la duración como la distribución de la jornada de trabajo y, por otro lado, se le da a la relación laboral la suficiente flexibilidad reteniendo el trabajador para sí una importante prerrogativa que le permite en cierta forma controlar el desarrollo de la relación laboral.

Lo anterior, sin embargo, no puede en caso alguno significar vulnerar normas de orden público laboral tales como, exceder la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, distribuir la misma en menos de cinco días, no otorgar el séptimo día de descanso, etc.

En lo que dice relación con la instrucción relativa a establecer en el contrato el número de horas mensuales, cabe señalar que los trabajadores de que se trata, por las labores que realizan se encuentran afectos a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales establecida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta legalmente procedente exigir que en sus contratos de trabajo se establezca el total de horas mensuales de trabajo.

De esta suerte, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que no se encuentra ajustada a derecho la instrucción impartida con fecha 19 de febrero de 1998, en cuanto ordena a esa empresa establecer en el contrato de trabajo el número de horas mensuales a laborar.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Uds. que se niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998 por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo.

Por el contrario, se acoge la solicitud de reconsideración de las referidas instrucciones en cuanto ordenan a esa empresa establecer en el contrato de trabajo el total de horas mensuales de trabajo.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.**3.674/276, 10.08.98.**

La empresa Sociedad Industrial de Productos Plásticos ... tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, durante el tiempo en que estuvieron a disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables a éstos, el denominado bono tercer turno, resultando improcedente, en este caso, el pago de las horas extraordinarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 22, 41 y 71. Código Civil, artículos 22 y 24.

Concordancias: Ord. Nº 4.623/110, de 5.07.90.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que la Sociedad Industrial de Productos Plásticos ... pague a sus trabajadores de la sección producción, que laboran en turnos rotativos semanales, las horas extraordinarias y el denominado bono tercer turno pactado en contrato colectivo celebrado entre la empresa y los sindicatos constituidos en ella, durante el período comprendido entre el 7 de noviembre de 1997 y el 20 de enero de 1998, lapso éste en que, mediante Decretos Alcaldicios Nºs. 1.061 y 42 de la I. Municipalidad de Macul, dicha industria permaneció clausurada.

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

El artículo 7º del Código del Trabajo prescribe:

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

Del precepto legal citado se colige que el contrato de trabajo es un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Del mismo precepto fluye que para el empleador, las principales obligaciones que le impone el contrato de trabajo son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo dispone:

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

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

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato,

considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor, cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

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

Asimismo, se infiere que el inciso 2º del citado artículo 21 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1º del mismo artículo, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor, por causas ajenas a su voluntad, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

De esta forma, en conformidad a lo anotado en el párrafo precedente, durante el lapso en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su voluntad y, por ende, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios, el empleador deberá pagar la remuneración que corresponda en conformidad al contrato.

Aclarado lo anterior, en la especie, de acuerdo a los antecedentes proporcionados en la presentación de que se trata, el establecimiento en que funciona la empresa ... fue objeto, mediante decreto alcaldicio, de la sanción administrativa de cierre de su establecimiento, por incumplimiento, entre otras, de normas de seguridad y de ordenanza general de urbanismo y construcciones, medida que se extendió desde el día 7 de noviembre de 1997 hasta el 20 de enero de 1998, fecha en la que se alzó la medida, otorgándosele el plazo de un año para dar cumplimiento a lo ordenado en el referido decreto.

Asimismo, de los antecedentes tenidos a la vista se colige que la medida administrativa precitada obedeció a causas imputables a la empleadora, correspondiendo por ende, en el caso en estudio, el pago de remuneraciones por el referido período de inactividad, responsabilidad ésta, no discutida por la recurrente.

Con todo, habiéndose determinado que, en conformidad a lo señalado en párrafos anteriores, la empleadora, debe en el caso en estudio, pagar a los trabajadores la remuneración correspondiente al período de inactividad de la empresa, se hace necesario precisar, en respuesta a la consulta específica formulada en la presentación del antecedente, si corresponde considerar, en la situación que nos ocupa, como remuneración y, por ende, debe pagarse también los montos correspondientes a las horas extraordinarias que trabajaban regularmente sus dependientes, como asimismo, el denominado bono tercer turno convenido en el contrato colectivo celebrado entre la empleadora y los sindicatos constituidos en la empresa.

De este modo, se hace necesario precisar si los referidos estipendios deben considerarse como remuneración adeudada a los trabajadores durante los períodos de inactividad laboral de que se trata, habida consideración que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, dichos dependientes se encuentran afectos a una remuneración fija.

En relación a esta materia, cabe señalar que, si el trabajador se ha visto impedido, por causa no imputable a él, de dar cumplimiento a su obligación contractual de ejecutar sus labores, la lógica y la equidad autorizan para recurrir, para los efectos de determinar la suma que deberá pagársele por concepto de remuneraciones no percibidas, a un sistema de cálculo similar al que el legislador

ha adoptado en el artículo 71 inciso 1º del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores sujetos a remuneración fija, precepto legal que contempla un sistema de cálculo para determinar la remuneración que debe considerarse para determinar el pago por concepto de feriado.

Lo señalado en el párrafo precedente se fundamenta, en primer término, por lo señalado en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil, que dispone:

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

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

La regla de interpretación mencionada corrobora lo expresado precedentemente en cuanto a la procedencia de recurrir a lo señalado en el inciso 1º del artículo 71 del Código del Trabajo para calcular la remuneración en consulta, dado que el legislador la ha utilizado para determinar lo adeudado por otro concepto, tratándose de trabajadores con remuneración fija.

A su vez, el artículo 24 del mismo Código Civil, prescribe:

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

Conforme al precepto anotado, el Código Civil contempla, como última regla de interpretación, la equidad natural, esto es, según los tratadistas *"el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana"*, regla ésta que, en la especie y utilizada en concordancia con el espíritu general de la legislación, autoriza al intérprete para sostener que la remuneración de los trabajadores con remuneración fija, durante el tiempo que no han laborado por causas no imputables a ellos, es la correspondiente al sueldo pactado en el contrato respectivo.

Ahora bien, precisado lo anterior, para los efectos de determinar lo adeudado por el empleador a los trabajadores en la situación en estudio, cabe señalar que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo ha definido expresamente lo que debe entenderse por sueldo, en los términos siguientes:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerada como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es de un monto seguro, permanente;
- 2) Que se pague en dinero;

- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y
- 4) Que corresponda a una prestación de servicios.

Por lo que respecta al requisito signado en el N° 4, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la referida prestación, pudiendo citarse, por vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."*.

De consiguiente, en cuanto a la procedencia de incluir dentro del concepto de sueldo, las horas extraordinarias, cabe señalar que este Servicio, reiteradamente ha sostenido que el sobresueldo contemplado en el artículo 42 letra b) del Código del Trabajo, ha sido establecido expresamente por el legislador como una remuneración de naturaleza jurídica distinta al sueldo y, por ende, no corresponde que la empresa recurrente pague a sus trabajadores lo eventualmente adeudado por este concepto.

En relación a la segunda consulta formulada por la recurrente, relativa a la procedencia del pago del denominado bono tercer turno, convenido en el contrato colectivo celebrado por la empresa y los dos sindicatos constituidos en ella, cabe señalar que, para resolver si la empresa recurrente se encuentra obligada a pagar el referido estipendio, se hace necesario determinar si dicho monto puede ser calificado como sueldo.

Para tal efecto, es necesario tener presente, en primer término, que el artículo 19 del referido contrato colectivo dispone:

"La empresa pagará un bono equivalente al 35% de su sueldo al trabajador que labore en el tercer turno (turno de amanecida) por noche efectivamente trabajada. Sin embargo y excepcionalmente, durante los meses de mayo, junio, julio y agosto (invierno ...) este bono será equivalente al 40% de su sueldo por noche efectivamente trabajada, en lugar del 35%."

"A los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 de Trabajadores de la empresa ... que laboren en el tercer turno (turno de amanecida) se les pagará un bono equivalente al 35% del valor de la primera escala de sueldos de los trabajadores pertenecientes al Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa ... como tope máximo, por noche efectivamente trabajada. Excepcionalmente durante los meses de mayo, junio, julio y agosto (invierno ...) el tope máximo de este bono será equivalente al 40% del valor de la primera escala de sueldos de los trabajadores pertenecientes al Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa ..., por noche efectivamente trabajada".

De la estipulación contractual anotada aparece que se ha establecido en favor de los dependientes un bono especial, denominado *"tercer turno"*, que consiste en un recargo equivalente al 35% del sueldo del trabajador, por noche efectivamente trabajada y al 40% cuando los referidos servicios se prestan durante el período comprendido entre los meses de mayo a agosto, precisando además la disposición, que el tope máximo sobre el que se aplicarán dichos porcentajes en el caso que los dependientes afiliados al Sindicato N° 2 de la empresa, será el correspondiente a la primera

escala de sueldos estipulada para los trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 constituido en la empresa.

De consiguiente, si consideramos que conforme a la estipulación contractual antes transcrita y comentada, el bono tercer turno consiste en una suma fija de dinero, pagada en períodos iguales y que corresponde a la prestación de servicios, forzoso resulta concluir que el mismo reviste el carácter de sueldo y, consecuentemente, debe ser pagado por la empresa recurrente a los trabajadores que habrían tenido que laborar en el referido turno de amanecida, de no mediar la circunstancia que provocó el período de inactividad en la empresa de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Sociedad Industrial de Productos Plásticos ... tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, durante el tiempo en que estuvieron a disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables a éstos, el denominado bono tercer turno, resultando improcedente, en este caso, el pago de las horas extraordinarias.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. REMUNERACIONES.

3.675/277, 10.08.98.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.511/089, de 3.04.98, sobre obligación de la empresa ..., de pagar al trabajador N.N. aumento de remuneraciones otorgado al cargo de operador de caldera que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional, no obstante, se aclara que esta exigencia rige en la medida que no haya sido superada por modificación de contrato celebrada entre las mismas partes, que implique un mejoramiento remuneracional en relación a aumentos conferidos al cargo ya indicado.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 71 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.511/89, de 3.04.98, 2.435/148, de 14.05.93, y 4.386/191, de 10.08.92, de Dirección del Trabajo; y Ords. N°s. 4.150, de 22.04.93, y 3.168, de 22.04.91, de Superintendencia de Seguridad Social.

Se solicita reconsideración o aclaración de Dictamen Ord. N° 1.511/89, de 3.04.98, que concluye que la empresa ..., debe pagar al trabajador N.N. aumento de remuneraciones concedido al cargo de operador de caldera, que esta persona servía antes de ser trasladado por razones de enfermedad profesional.

Se fundamenta la solicitud en que el trabajador fue trasladado, de operador de caldera a encargado de patio, el año 1994, manteniéndosele la remuneración del primero de los cargos; no obstante, en abril de 1997, esto es, tres años después, se concedió aumento extraordinario de remuneraciones a operadores de caldera que se debió capacitar por nuevas exigencias tecnológicas, aumento que, discrepando del dictamen, no correspondería pagar al trabajador nombrado si se concedió en atención a merecimientos personales de los trabajadores y no al cargo mismo.

Además, de seguirse el criterio del dictamen el dependiente gozaría de una especie de "perseguidora" de la remuneración del primer cargo, y de doble reajuste, el del cargo anterior y el del actual.

Se agrega, por otro lado, que la Dirección habría interpretado erróneamente el dictamen de la Superintendencia de Seguridad Social que le sirvió de base, toda vez que las remuneraciones que el trabajador trasladado debe mantener son las que percibía al momento del cambio, pero no las que corresponda pagar con posterioridad.

Por último, se argumenta que tampoco procedería el aumento referido, si la empresa celebró nuevo contrato con el trabajador, para desempeñar el cargo de encargado de patio, con modificación de remuneraciones.

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

En el dictamen recurrido, Ord. N° 1.511/089, de 3.04.98, se señala de modo expreso que los aumentos de remuneraciones que se conceda a trabajadores que laboren en el cargo que desempeñaba el trabajador N.N., favorecerán también a éste, en la medida que tales aumentos hayan sido concedidos en relación al cargo en sí y no a merecimientos propios de quienes lo sirven, razón por la cual en este aspecto no existiendo discrepancia entre lo señalado en el recurso y el dictamen no procedería su reconsideración, de darse la situación en la práctica, como se asevera en la presentación, es decir que por mayores exigencias tecnológicas debió capacitarse a los operadores de caldera, lo que llevó a retribuirles con un aumento en sus remuneraciones.

Por otra parte, tampoco resulta atendible el argumento del recurrente en orden a que el trabajador gozaría de acuerdo al dictamen de una remuneración "perseguidora", y de doble reajuste, si se atiende que el espíritu del artículo 71 inciso 1° de la Ley N° 16.744, comentado en el dictamen recurrido, no podría ser otro que evitar menoscabo económico al dependiente que ha sido trasladado de puesto de trabajo por haber contraído en su desempeño una enfermedad profesional. En efecto, en tal caso el dependiente no podría cumplir nuevas funciones que le significaren disminución de ingreso, como criterio básico, por lo que, por el contrario, si en el nuevo cargo obtiene mayor remuneración se encontraría suficientemente cubierta la pretensión del legislador, y en tal evento no procedería conceder simultáneamente aumento o reajuste al cargo primitivamente servido y al posterior, por lo que no podría existir un carácter de perseguidora de la remuneración del primer cargo, ni se originaría doble reajuste.

En cuanto a que la Dirección habría interpretado erróneamente lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, por lo que las remuneraciones que debía mantenerse son sólo las que se percibía al momento del traslado y no las posteriores, cabe señalar que la Superintendencia mencionada no hizo distinción alguno sobre el particular, por lo que no corresponde hacerlo a quien carece de atribuciones para interpretar autorizadamente tales normas, lo que llevó a este Servicio a estimar que procedía considerar dentro de la misma doctrina los aumentos conferidos con posterioridad al traslado del dependiente, en la medida que excedieran la remuneración del nuevo cargo, para evitar menoscabo al respecto.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la misma Superintendencia ha sido especialmente estricta en cautelar los derechos del trabajador trasladado por razones de enfermedad profesional, cuando al interpretar la disposición pertinente en Oficio Ord. N° 4.150, de 22.04.93, citado en Dictamen Ord. N° 2.435/148, de 14.05.93, de este Servicio, ha resuelto que un profesional docente que ha debido ser trasladado a funciones meramente administrativas por razones de enfermedad profesional tendrá derecho a las remuneraciones del cargo docente, fijadas en el Estatuto Docente,

Ley N° 19.070, no obstante no ejercer labores de ese carácter, y mientras mantenga tal calidad según el mismo Estatuto.

En otros términos, si la doctrina del organismo ya mencionado ha tenido respecto de los docentes el alcance ya señalado, de mantener una remuneración no prevista para quienes cumplen labores administrativas, con mayor razón podrá sostenerse que la remuneración de un trabajador no afecto a un estatuto legal especial, como ocurre en este caso, deberá mantenerse con posterioridad a su traslado, por causa de enfermedad profesional.

Finalmente, en orden a que no procedería otorgar el aumento de remuneraciones por cuanto la empresa habría suscrito una modificación de contrato con el dependiente trasladado, el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición citada se desprende que las partes pueden modificar de mutuo acuerdo un contrato de trabajo, según lo estimen conveniente, siempre que lo puedan hacer libremente, sin renuncia de derechos para el trabajador.

Ahora bien, si en la especie, las partes, mediante anexo de contrato de trabajo de 1°.04.97, tenido a la vista, acordaron modificar el contrato del dependiente N.N., consignando como funciones a desempeñar las de encargado de patio y convinieron un nuevo régimen de remuneraciones, sin efectuar alusión alguna a su condición de trasladado por imperativo de ley, ni formularon reserva de derechos al respecto, ni se desprende el carácter transitorio de la modificación, posible resulta concluir que se habría convenido una nueva condición contractual que se impondría sobre la vigente al momento de dejarse el cargo de operador de caldera. En efecto, de significar dicha modificación contractual una remuneración superior a la que corresponde al cargo de operador de caldera, posible resulta convenir que lo establecido en la norma legal en comento, el artículo 71 inciso 1° de la Ley N° 16.744, habría sido cumplido por el acuerdo de las partes, rigiendo en lo sucesivo dicho pacto y los siguientes que se celebren.

De esta manera, procedería estimar aclarado el dictamen recurrido, en cuanto el anexo de contrato acompañado celebrado entre las partes, de conllevar un mejoramiento de las condiciones contractuales en relación a las del cargo de operador de caldera, podría permitir entender cumplido el alcance de la disposición legal comentada.

En consecuencia, en la especie, no existiría mérito suficiente para reconsiderar el dictamen impugnado, no obstante, atendido el tenor del anexo de contrato, correspondería precisar que el dictamen regiría en la medida que no hayan sido superadas las condiciones que se desprenden de la disposición legal en comento, artículo 71 inciso 1° de la Ley N° 16.744, por las convenciones que las partes hayan podido celebrar al respecto.

De conformidad a lo expuesto, y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que se deniega reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.511/089, de 3.04.98, sobre obligación de la empresa ..., de pagar al trabajador N.N. aumento de remuneraciones otorgado al cargo de operador de caldera que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional, no obstante, se aclara que esta exigencia rige en la medida que no haya sido superada por modificación de contrato celebrada entre las mismas partes, que implique un mejoramiento remuneracional en relación a aumentos conferidos al cargo ya indicado.

EMPRESA. ALTERACION DEL DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA. EFECTOS.**3.677/278, 10.08.98.**

Una sociedad anónima que ha adquirido el activo y pasivo de una corporación de derecho privado puede ser considerada jurídicamente su sucesora legal, para efectos de la continuidad de los derechos y obligaciones de los trabajadores de ésta, sin que sea necesario ante tal evento dar por terminados y finiquitados los contratos de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 4º inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.693/245, de 16.10.96; 5.390/233, de 2.10.96, y 2.661/161, de 31.05.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre procedencia que una sociedad anónima adquirente del pasivo y activo de una corporación de derecho privado pueda ser considerada su sucesora legal, para efectos de su relación con los trabajadores, y si éstos pueden ser "traspasados" a aquélla sin necesidad que la corporación dé por terminados y finiquitados sus contratos de trabajo.

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

El inciso 2º, del artículo 4º del Código del Trabajo, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de la misma.

De esta manera, si en la especie una persona jurídica sociedad anónima, adquiere los activos y pasivos de otra persona jurídica corporación de derecho privado, posible resulta sostener que se ha producido una modificación relativa al dominio, posesión o mera tenencia de la corporación, por lo que aparece aplicable al caso lo dispuesto en la disposición legal en comento, en materia de vigencia y continuidad de los derechos y obligaciones de los trabajadores de ésta respecto de la empresa adquirente.

Cabe agregar, por otra parte, que tal como lo ha precisado también en forma reiterada esta Repartición, del precepto precedentemente citado se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo

necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes. Así lo ha manifestado esta Dirección en el punto N° 1 de los Dictámenes N°s. 3.505, de 13.06.84 y 2.372, de 26.10.82 y Dictamen N° 2.661/161, de 31.05.93.

De ello se sigue, que la situación que motiva la presente consulta no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la empresa primitiva.

Lo expuesto no obsta a que se actualicen los contratos, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y conteniéndose una mención relativa a la antigüedad de los dependientes, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación. Cabe señalar que la falta de anuencia del trabajador en la antedicha actualización es irrelevante toda vez que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores por aplicación de la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, se produce, según ya se expresó, por el solo ministerio de la ley.

Corresponde también agregar, como igualmente lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en Ord. N° 5.390/233, de 2.10.96, que la disposición legal en análisis ha sido concebida por el legislador como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les sean ajenos, como venderse o arrendarse la respectiva empresa, o alterarse de alguna otra forma el dominio, posesión o su mera tenencia.

De esta suerte, no resulta jurídicamente posible que a través de una norma que sólo tuvo por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos, en los casos que ella indica, se imponga al nuevo empleador una obligación que no tuvo en vista el legislador al implantarla, como sería la de asumir la responsabilidad y, en consecuencia, hacerse cargo del pago de las prestaciones y beneficios que podría haber quedado adeudando el antiguo empleador, a menos que así se hubiere estipulado expresamente.

De consiguiente, al tenor de la consulta, una sociedad anónima adquirente de una corporación de derecho privado pasa a ser su sucesora legal para efectos de mantener la continuidad de los derechos y obligaciones de sus trabajadores, por lo que no resulta jurídicamente exigible dar por terminados y finiquitados sus contratos de trabajo con la empresa vendida, cedida o arrendada, sin perjuicio de lo que se pueda pactar al respecto.

Lo expresado no podría verse alterado a juicio de este Servicio, por el hecho que la empresa adquirida subsista como tal en parte, manteniendo de algún modo su giro, por cuanto la norma en estudio se refiere de modo expreso tanto a las modificaciones totales como parciales que en materia de dominio, posesión o mera tenencia hayan afectado a la empresa empleadora, razón por la cual sólo en lo que dice relación con la parte traspasada se aplica la continuidad ya anotada y no así en el resto, que no ha sido objeto de adquisición o traspaso, en el cual rigen las obligaciones y derechos de los trabajadores en la forma originariamente pactada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que una sociedad anónima que ha adquirido el activo y pasivo de una corporación de derecho privado puede ser considerada jurídicamente su sucesora legal, para efectos de la continuidad de los derechos y obligaciones de los trabajadores de ésta, sin que sea necesario ante tal evento dar por terminados y finiquitados los contratos de trabajo.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA FESTIVO. PROCEDENCIA. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**3.782/279, 12.08.98.**

Todos los trabajadores afectos a regímenes excepcionales de jornada y descansos que trabajen efectivamente en día festivo, tienen derecho a ser compensados en la forma que precisa el Oficio Circular N° 10, de 27.10.97, de esta Dirección, sin distinguir si las autorizaciones respectivas fueron otorgadas antes o después de este oficio circular, y en cuanto a los días festivos que dan derecho a esta compensación, son todos aquellos posteriores al mes de septiembre de 1997 efectivamente trabajados.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 6.207, de 11.11.96.

Se consulta sobre la fecha de vigencia de la obligación que asiste a los empleadores de compensar al personal los días festivos efectivamente trabajados, en los casos que la Dirección del Trabajo ha autorizado regímenes excepcionales de jornada y descansos, teniendo presente que este derecho correlativo de los trabajadores a ser compensados lo regula administrativamente la Orden de Servicio N° 10, de 27.10.97, de esta Dirección.

Desde luego, esta orden de servicio fue dictada en ejercicio de las especiales y discrecionales atribuciones que el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo le confiere al Director del Trabajo, que establece:

"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".

Se infiere de la norma transcrita, que en el caso de que las normas generales y ordinarias sobre jornada y descansos no pudieren aplicarse, el Director del Trabajo calificará esta situación y mediante un acto administrativo fundado, podrá establecer un sistema excepcional de cumplimiento de la jornada y de goce de los descansos, atribución que naturalmente comprende la potestad normativa para establecer los procedimientos y requisitos sobre cuya base esta Superioridad ejercerá esta discrecionalidad que le ha conferido la ley, lo que se llevó a cabo dictando la referida orden de servicio.

Ahora bien, como todo acto administrativo y así lo ha reconocido y dejado establecido la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, esta orden de servicio se encuentra afecta en plenitud al principio de irretroactividad y, por ende, sólo dispone a futuro (Dictamen N° 6.207/278, de 11.11.96).

Así las cosas, es necesario dilucidar *si esta obligación del empleador y derecho correlativo del trabajador*, que consiste –se reitera– en compensar los días festivos efectivamente trabajados por el

personal que se encuentra afecto a un sistema excepcional de jornada u descansos, surte efecto sólo respecto a las futuras resoluciones de jornada y descansos excepcionales o si también alcanza a todas aquéllas otorgadas con anterioridad; y también, es necesario precisar si la constitución administrativa de esta obligación y derecho correlativo, rige a contar de la fecha del oficio circular respectivo o de su publicación.

Sobre la primera de las disyuntivas, es preciso dejar establecido en primer lugar, que cobra plena aplicación el principio de irretroactividad de los actos administrativos, de tal suerte que ningún empleador estará obligado ni tampoco ningún trabajador podrá exigir compensación alguna por los días festivos trabajados con anterioridad al respectivo acto de autoridad (Oficio Circular N° 10, de 27.10.97).

Con todo, esto no significa que los sistemas excepcionales de jornada y descansos autorizados por esta Dirección con anterioridad a este oficio circular, sean inmutables y no les afecte jurídicamente el nuevo criterio que sobre festivos efectivamente trabajados ha adoptado esta Superioridad –se entiende– desde la fecha de formalización de éste.

En efecto, el ejercicio de una facultad discrecional otorgada por ley a una autoridad administrativa y que se traduce en una decisión o acto de autoridad, legítima y legalmente puede modificarse en la medida que una distinta apreciación o cambio en las circunstancias de hecho así lo justifiquen. En este caso, precisamente el legislador le ha otorgado al Director del Trabajo esta potestad para apreciar y ponderar el entorno real y material en que se aplican las normas sobre jornada y descansos, dada su especial calificación institucional y técnica y, por ende, jurídicamente pueden modificarse autorizaciones de sistemas especiales otorgadas sobre esta materia, máxime aún si estas innovaciones son de aplicación general, fundadas en el principio de igualdad ante la ley y exentas de toda discriminación.

Como primera conclusión debe tenerse presente, por tanto, que la compensación por días festivos trabajados por el personal afecto a regímenes especiales de jornada y descansos, es de aplicación general tanto para las autorizaciones *anteriores como posteriores* al Oficio Circular N° 10, tantas veces individualizado, pero siempre y sólo respecto a aquellos días festivos efectivamente trabajados con posterioridad a este oficio.

Resta precisar –jurídicamente– la fecha desde la cual le es exigible al empleador esta compensación por trabajo en día festivo, y como se dijo, se presenta la disyuntiva de fijar como tal la de dictación de este oficio o la de su publicación.

De acuerdo a la jurisprudencia administrativa y a la doctrina generalmente aceptada, los actos administrativos surten legalmente todos sus efectos una vez transcritos al interesado, en el caso que incidan o se refieran a una o más personas determinadas, y afectando a personas indeterminadas, desde su publicación en algún medio útil e idóneo que haga verosímil y posible su conocimiento.

En el caso en examen, el Oficio Circular N° 10, de 27.08.97, de esta Dirección, fue publicado en el Boletín Oficial del Servicio correspondiente al mes de septiembre de 1997, dado lo cual, los trabajadores afectos a regímenes excepcionales de jornada y descansos que hayan trabajado efectivamente en días festivos *posteriores a septiembre de 1997*, tendrán derecho *"por cada día festivo... un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo"* (Oficio Circular N° 10).

En todo caso, es de toda conveniencia que a futuro expresiones de la potestad reguladora y normativa del Servicio como la orden de servicio en que incide este pronunciamiento, por contener normas de general aplicación, sean debidamente publicadas en el Diario Oficial.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal, jurisprudencia administrativa y razones de derecho hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que todos los trabajadores afectos a regímenes excepcionales de jornada y descansos que trabajen efectivamente en día festivo, tienen derecho a ser compensados en la forma que precisa el oficio circular N° 10, de 27.10.97, de esta Dirección, sin distinguir si las autorizaciones respectivas fueron otorgadas antes o después de este oficio circular, y en cuanto a los días festivos que dan derecho a esta compensación, son todos aquéllos posteriores al mes de septiembre de 1997 efectivamente trabajados.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.
AFILIACION. CENTRAL SINDICAL.**

3.783/280, 12.08.98.

No resulta jurídicamente procedente que una federación o confederación acuerde en el acto mismo de su constitución afiliarse a una central sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 269 y 281.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de que en el mismo acto de su constitución una federación o confederación tome el acuerdo de afiliarse a una central sindical.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 281 del Código del Trabajo dispone:

"La afiliación o desafiliación a una central sindical, la decidirá la asamblea de la organización que se incorpora o retira, por la mayoría absoluta de sus miembros, en votación secreta y en sesión citada para este efecto, ante la presencia de un ministro de fe. En las organizaciones de grado superior, los miembros de sus asambleas requerirán acuerdo previo mayoritario de las asambleas de sus sindicatos u organizaciones de base, según sea el caso, adoptado también en votación secreta".

De la disposición legal transcrita se colige que la afiliación a una central sindical la decide, en la forma que el legislador señala, la asamblea de la organización sindical que se incorpora a la central, de suerte que para absolver la consulta de que se trata resulta necesario determinar el momento desde el cual la federación o confederación tiene capacidad jurídica para tomar dicho acuerdo.

Sobre este particular, cabe hacer presente que el artículo 269 del Código del Trabajo previene:

"En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio.

"De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

"El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.

"El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

"Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223".

Del precepto legal preinserto se infiere que el directorio de las federaciones o confederaciones que se elija en la asamblea de constitución de la organización sindical tiene la obligación de depositar en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos que la regirán, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente.

La norma en comento agrega que la Inspección competente procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto y que el registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del aludido depósito.

De consiguiente, armonizando ambos preceptos, es posible concluir, en opinión de este Servicio, que una federación o confederación estará capacitada para acordar afiliarse a una central sindical desde el aludido depósito, no siendo jurídicamente procedente que lo haga con anterioridad, por lo cual no podrá válidamente acordarlo en el acto mismo de su constitución.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que no resulta jurídicamente procedente que una federación o confederación acuerde en el acto mismo de su constitución afiliarse a una central sindical.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUSIVO DE LA LIMITACION DE JORNADA. CALIFICACION DIRECCION DEL TRABAJO.**3.784/281, 12.08.98.**

Los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para empresa Constructora ... 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 y están obligados a registrar su asistencia. Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 97-58, de 29.12.97, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.

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

Concordancias: Dictámenes Nºs. 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 97-58, de 29 de diciembre de 1997, por medio de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco señor C. H. D. ordena a la empresa Constructora ... completar la cláusula sobre jornada semanal de trabajo contenida en los contratos de trabajo de los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para ella y mantener en uso respecto de los mismos un registro control de asistencia.

La impugnación de las aludidas instrucciones se basa fundamentalmente en que el personal de que se trata se desempeñaría sin fiscalización superior inmediata y fuera del local del establecimiento.

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 Temuco a través de los Oficios Nºs. 1.618 y 2.673, de 13 de abril y 16 de junio del presente año, respectivamente.

Sobre el particular, el informe emitido por el fiscalizador dependiente de la Oficina antes nombrada señor C. H. D. expresa que el trabajo que desempeñan los choferes y operadores de máquinas de que se trata *"se desarrolla en un ámbito de total subordinación"* por cuanto en cada una de las faenas de construcción y reparación de caminos en que ellos prestan servicios, existe, según el funcionario individualizado constató en terreno, un capataz que supervisa y controla la labor de todos los trabajadores de la obra en forma directa e inmediata, incluidos los choferes y operadores de máquinas. A los primeros se les encarga diariamente el transporte y distribución de

áridos y pre-mezcla para la construcción, debiendo los choferes al término de cada jornada retornar a la respectiva planta para entregar la máquina. En estas labores, quienes trabajan en las plantas de acopio Maquehue y Chacareros en la comuna de Padre Las Casas de la ciudad de Temuco ocupan doce horas diarias y quienes trabajan en las faenas ubicadas en Puerto Saavedra y Puerto Domínguez, comuna de Saavedra, once, según consta de las numerosas declaraciones juradas acompañadas.

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.

La circunstancia de que los trabajadores laboren fuera del local del establecimiento, por su parte, no es suficiente por sí sola para configurar la aludida excepción, a la limitación de la jornada de trabajo, según se expresa en el Dictamen N° 4.070/228, de 14 de julio de 1997, de donde se sigue que están obligados a registrar su asistencia en conformidad a lo que dispone el artículo 33 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 Constructora ... 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 y están obligados a registrar su asistencia.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 97-58, de 29 de diciembre de 1997, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco señor C. H. D.

SEMANA CORRIDA. CALCULO.

3.889/282, 18.08.98.

Déjase sin efecto las Instrucciones N° 0.13.1295-1105, de 26.03.96, cursadas a la empresa Instalaciones Sanitarias ... por la fiscalizadora Sra. N. T.T., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida por el período abril a septiembre de 1995, sin perjuicio de la obligación que le asiste a la empresa de pagar diferencias por dicho concepto en la forma indicada en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 45 y 13 transitorio letra b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.202/287, de 21.10.94; 3.650/83, de 30.05.90 y 8.260/135, de 25.10.89.

Se ha solicitado reconsideración del Ord. N° 2.280, de 2.10.97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, que mantuvo a firme las Instrucciones N° 0.13.1295-1105, de

26.03.96, cursadas a la empresa Instalaciones Sanitarias ... por la fiscalizadora de esa Inspección Comunal Sra. N. T. T., en cuanto ordenan a dicha empresa "pagar semana corrida de abril a septiembre de 1995 con intereses y reajustes del artículo 63 del Código del Trabajo a trabajadores individualizados en listado adjunto y sus correspondientes cotizaciones previsionales".

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 13 transitorio del Código del Trabajo, en su letra b), dispone:

"La Ley Nº 19.250 entró en vigencia a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación con las siguientes excepciones:

"b) Lo dispuesto en el inciso primero del nuevo artículo 44 y en el nuevo inciso tercero del artículo 103 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley Nº 18.620, modificados por los números 16 y 36, respectivamente, del artículo 1º de la citada Ley Nº 19.250, regirá a partir del primer día del mes subsiguiente al del inicio de la vigencia de esta última. No obstante, los contratos o convenios colectivos que se celebren o renueven a partir de la vigencia de esta última ley deberán adecuarse a las nuevas disposiciones. Respecto de los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir, cuya fecha de término de su vigencia sea posterior al primer día del mes subsiguiente al del inicio de vigencia de la referida ley, las nuevas disposiciones entrarán en vigor a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento".

De la norma transcrita precedentemente se desprende que, por regla general, las disposiciones de la Ley Nº 19.250 entraron en vigencia el día 1º de noviembre de 1993, con excepción de los preceptos que en la misma se señalan, entre los cuales se encuentra el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo, antiguo artículo 44 del mismo cuerpo legal.

Así, conforme a lo señalado en la citada letra b), lo dispuesto en el referido inciso 1º del artículo 45, que regula el derecho a la remuneración por los días domingo y festivos de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, vale decir, el beneficio denominado semana corrida, entró en vigencia a partir del día 1º.01.94.

Por otra parte, en la referida letra b) se establece que respecto de los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir la Ley Nº 19.250, esto es, al 1º.11.93 y que se extingan con posterioridad al 1º. día del mes subsiguiente al de inicio de vigencia de dicho cuerpo legal, vale decir, el 1º.01.94, gozan del derecho a que se les apliquen las nuevas disposiciones relativas al cálculo de la remuneración por semana corrida, sólo a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio se ha podido establecer que los trabajadores de la empresa Instalaciones Sanitarias ... se encontraron afectos a un instrumento colectivo que rigió desde el 1º de octubre de 1993 hasta el 1º de octubre de 1995, cuya cláusula 2ª establecía en su inciso 1º lo siguiente:

"2.- Cancelación del séptimo día festivo liquidaciones y suples.

"El pago por los días domingo o festivos será en base al salario base calculado diariamente. Perderán el derecho si registra ausencia (cualquiera sea la causa) o atrasos que excedan las 2 horas semanales o 4 horas en el mes".

Por su parte, la letra a) de la cláusula 1ª del mismo instrumento colectivo establece lo que debe entenderse por salario base, en los siguientes términos:

"1. Salarios

"a) Existirá un salario base, por la jornada ordinaria de trabajo semanal de 48 horas, distribuidas de lunes a viernes con los siguientes valores:

- Maestro 1ª.
- Maestro 2ª \$ 275 la hora.
- Excavador \$ 240 la hora.
- Jornaleros y ayudantes \$ 230 la hora".

Del análisis de las normas convencionales antes indicadas se desprende que las partes convinieron en el instrumento colectivo que rigió entre el 1º de octubre de 1993 y el 1º de octubre de 1995, el beneficio de semana corrida estableciendo que la remuneración por dicho concepto se pagaría en base al salario base calculado diariamente, esto es, considerando el valor hora trabajado y, por ende, para estos efectos no se incluían los valores correspondientes a los tratos.

Ahora bien, aplicando la norma contenida en el artículo 13 transitorio letra b) antes transcrita y comentada a la situación de que se trata, es posible afirmar que el régimen sobre derecho a remuneración por los días domingo y festivos del personal de que trata a la época que se impartieron las instrucciones y por el período a que las mismas se refieren, esto es, abril a septiembre de 1995, se encontró regido por la cláusula 2ª del contrato colectivo cuya vigencia se extendió entre el 1º de octubre de 1993 y el 1º de octubre de 1995, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el nuevo texto del artículo 45 del Código del Trabajo a partir del 2 de octubre de 1995, si ello fuere procedente.

Ahora bien, en la especie de acuerdo al informe de fiscalización de fecha 3.07.98, remitido mediante Ord. N° 1.728, de 16.07.98, evacuado por la fiscalizadora Sra. M. K. M., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, aparece que la empresa durante el período a que se refieren las instrucciones pagó el beneficio de la semana corrida de la siguiente forma: *"El valor diario por hora que aparece en el contrato colectivo en el punto 1, se multiplicó por 8, de esa forma se calculó el día, y este valor día se pagó como semana corrida, según los días que correspondiera"*.

Se agrega en dicho informe que los trabajadores aludidos laboran 48 horas semanales en 5 días distribuidas de lunes a viernes, o sea que laboran 9,36 horas diarias y no ocho como se calculó.

Como es dable, apreciar conforme a la nueva fiscalización practicada y de acuerdo a los antecedentes obtenidos del libro de remuneraciones, se ha podido establecer que la empresa por el período comprendido entre abril y septiembre de 1995, pagó el beneficio de semana corrida conforme a lo establecido en la cláusula 2ª del instrumento colectivo, cálculo éste que a la luz de lo expresado en los párrafos anteriores, se encontraba conforme a la legislación vigente.

No obstante lo anterior, en relación a la forma que se calculó la remuneración por los días domingo y festivo, necesario es tener presente que este Servicio en forma reiterada y uniforme ha

sostenido, entre otros, en los Dictámenes N°s. 8.260/135, de 25.10.89 y 3.650/83, de 30.05.90, que los trabajadores remunerados por día o por hora les corresponde percibir, tanto por el día domingo cómo por el día festivo que incida en la semana respectiva, una remuneración igual a la que perciben cuando están prestando servicios.

Aplicando lo expuesto al caso que nos ocupa y teniendo presente que los trabajadores de que se trata se encuentran afectos a una jornada diaria de 9,36 horas, y por ende, su remuneración diaria es equivalente al valor hora multiplicado por 9,36 horas, posible resulta sostener que éstos debieron percibir por concepto de semana corrida por el período instruido una suma igual a la antes indicada.

Al tenor de lo antes señalado, posible resulta concluir que si bien es cierto, la empresa pagó la remuneración correspondiente a los días domingo y festivos, por el período a que se refieren las instrucciones, no lo es menos, que el cálculo de dicho beneficio no se ajustó a derecho y en consecuencia, adeuda las sumas correspondientes por tal concepto en el sentido expuesto precedentemente.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que el Ord. N° 2.280, de 2.10.97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente que mantuvo las Instrucciones N° 013.12.95-1105, de 26.03.96, cursadas a la empresa Instalaciones Sanitarias ... por la fiscalizadora Sra. N. T. T., en cuanto ordenan pagar semana corrida por el período abril a septiembre de 1995 con intereses y reajustes y las correspondientes cotizaciones no se ajustan a derecho, sin perjuicio de que la empresa se encuentre obligada a pagar diferencias por el aludido beneficio en el sentido señalado en párrafos precedentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se dejan sin efecto las Instrucciones N° 0.13.1295-1105, de 26.03.96, cursadas a la empresa Instalaciones Sanitarias ... en cuanto ordenan pagar el beneficio de semana corrida y las correspondientes cotizaciones previsionales por el período abril a septiembre de 1995, sin perjuicio de la obligación que le asiste a la referida empresa de pagar diferencias por tal concepto en la forma indicada en el cuerpo del presente informe.

GRATIFICACION LEGAL. OBLIGACION DE GRATIFICAR. INCREMENTO LEY N° 19.504. INCIDENCIA EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS.

3.890/283, 18.08.98.

Deja sin efecto Oficio de Instrucciones N° 98-44, de 8.06.98, cursado por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, Sr. M.A.C., a la Escuela Industrial de San Antonio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 47. Ley N° 19.504, artículo 3°.

Concordancias: Ords. N°s. 6.503/329, de 28.10.97, 2.031/136, de 7.05.98.

Se ha solicitado reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 98-44, de 8.06.98, cursado a la Escuela Industrial de San Antonio por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, don M. A. C., que ordenan a dicha empresa pagar gratificaciones a su personal por los años

comerciales 1996 y 1997 y cumplir estipulaciones de instrumento colectivo de fecha 9.09.96 Sindicato Escuela Industrial de San Antonio, cláusula N° 4.

La referida reconsideración se fundamenta principalmente en las circunstancias de que por una parte, la Escuela no ha obtenido utilidades líquidas en los ejercicios comerciales indicados y, por otra, en que no se dan los requisitos para la aplicación de la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente en la empresa, con ocasión de la dictación de la Ley N° 19.504, de 31 de mayo de 1997, sobre mejoramiento de la remuneración docente, toda vez que esta ley no implica un aumento de la U.S.E., sino solamente aumenta el factor de subvención que el Ministerio de Educación aporta por alumno, según el nivel educacional.

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

En primer término, en lo que respecta a la instrucción sobre pago de gratificaciones al personal de la Escuela Industrial de San Antonio, cabe recordar que la reiterada doctrina de este Servicio, interpretando la norma contenida en el artículo 47 del Código del Trabajo, ha sostenido que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnan los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas, o cualesquiera otro, o de cooperativas;
- b) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- c) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a una condición suspensiva que consiste en que la empresa o establecimiento obtenga utilidades o excedentes líquidos en su giro, según corresponda, de suerte tal que si ésta no concurre la condición resulta fallida, desapareciendo la obligación del empleador de otorgarla.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes acompañados se ha podido determinar que la Escuela Industrial de San Antonio durante los ejercicios comerciales de los años 1996 y 1997 no obtuvo utilidades o excedentes líquidos en sus giros, de suerte que faltando uno de los requisitos para que se haga exigible el beneficio de que se trata, no cabe sino concluir que la referida empresa no se encuentra obligada a gratificar a sus dependientes durante el período señalado.

En lo que respecta a la segunda instrucción impugnada, cabe tener presente que la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente en la Escuela recurrente, estipula:

"Cuarto. Reajustes Automáticos. Las remuneraciones de los trabajadores se reajustarán automáticamente, cada vez que sea aumentada la subvención estatal, en un 80% del porcentaje en que dicha subvención se reajuste.

"Con todo si el reajuste otorgado de acuerdo al párrafo precedente resultare inferior a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el respectivo período anual, el

empleador deberá completar el reajuste automático hasta alcanzar el 100% de dicho I.P.C. La antedicha revisión se hará en el mes de enero de cada año, correspondiendo hacer la primera de ellas en el mes de enero de 1997".

De la disposición contractual precedentemente transcrita se desprende que las remuneraciones de los trabajadores afectos a dicho contrato se reajustarán cada vez que aumente la subvención estatal, en un 80% del porcentaje en que dicha subvención se reajuste, a partir del mes de enero de 1997.

Ahora bien, considerando que la subvención estatal que reciben los sostenedores de colegios particulares subvencionados no es sino otra que la Unidad de Subvención Educacional, según lo ha sostenido esta Dirección, entre otros, en Ordinario N° 2.031/136, de 7.05.98, es preciso determinar previamente, con el objeto de resolver la impugnación de que se trata, si el incremento de la Remuneración Total Mínima, dispuesto por el artículo 3° de la Ley N° 19.504, puede ser calificado jurídicamente como reajuste de tal Unidad de Subvención Educacional.

Al respecto, cabe tener presente que el Ministerio de Educación, Organismo competente para dichos efectos, a solicitud de este Servicio, ha informado sobre tal materia, mediante Ordinario N° 07/1215, de 3.09.97, lo siguiente:

"1) La Ley N° 19.504, establece montos mínimos para las horas cronológicas establecidas en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070 vigentes al 31 de enero de 1997, diferenciando valores para la educación pre-básica, básica y especial y valores para la educación media humanístico-científica y técnico-profesional, al 1° de febrero de 1997 y al 1° de febrero de 1998.

"Además, fija cual es la remuneración total mínima que pueden percibir los profesionales de la educación a contar de esas mismas fechas. Para simplificar la aplicación de la norma se define qué estipendios constituyen remuneración total y cual no la constituyen.

"2) Con el objeto de que los sostenedores pudiesen pagar las posibles diferencias que se produjeran entre lo percibido y aquéllo a que están obligados por ley, se otorgaron incrementos a la subvención establecida en artículos 9° y 9° bis del D.F.L. N° 2, de Educación de 1996.

"Estos incrementos se concedieron a través de aumentos en los factores de los valores de la subvención para cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza.

"3) Por lo tanto, los aportes que la Ley N° 19.504, ordena pagar a los sostenedores del sector municipal y particular subvencionado para que éstos puedan pagar los mínimos de la hora cronológica establecidos en la misma ley, no constituyen reajuste de la Unidad de Subvención Educacional porque el valor de ésta permanece inalterable, sólo se incrementan los factores de U.S.E. que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza".

De esta suerte, considerando que de acuerdo al informe del Ministerio de Educación y en lo que nos ocupa, el incremento de la Remuneración Total Mínima en comento, no constituye reajuste de la Unidad de Subvención Educacional, preciso es sostener que los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito con fecha 9.09.96 no tienen derecho al reajuste pactado en la cláusula cuarta del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que se dejan sin efecto las Instrucciones N° 98-44, de 8.06.98, cursadas por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, Sr. M. A. C., a la Escuela Industrial de San Antonio, por las razones expresadas en el cuerpo del presente informe.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS. CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. CALIFICACION.

3.932/284, 24.08.98.

Corresponderá al empleador el pago de las remuneraciones de los conductores de camiones, en el evento de que la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile haga efectiva la paralización de actividades programada por ella para el día 1º de septiembre, del presente año, con ocasión de la dictación de la Resolución N° 204, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 22.07.98.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º. Código Civil, artículos 45 y 1545.

Concordancias: Ord. N° 2.892/133, de 17.05.94. Ord. N° 5.091/312, de 28.09.93. Ord. N° 2.116/98, de 19.03.87.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar quién debería pagar las remuneraciones de los conductores de camiones, en el evento de que la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile haga efectiva la paralización de actividades programada por ella para el día 1º de septiembre del presente año, a raíz de la publicación en el Diario Oficial de 22.07.98, de la Resolución N° 204, de la Dirección del Trabajo, que fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores que se desempeñan como choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

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

El artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

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

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil preceptúa:

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

De las normas legales precedentemente transcritas se colige que el contrato de trabajo es bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes, que la fuerza de la declaración de

voluntad es, para los contratantes, equivalente a la de una ley, y que lo convenido no pierde eficacia en tanto los que concurren a la formación del consentimiento no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

Por consiguiente, y establecido que son obligaciones del empleador proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración correspondiente, la doctrina de este Servicio ha sostenido reiteradamente que no puede exonerarse de ellas sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito definido en el artículo 45 del Código Civil, esto es, cuando ocurra un imprevisto a que no es posible resistir. En efecto, el referido artículo dispone:

"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.".

De la disposición anotada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del 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 de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción.
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, o sea, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, vale decir, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Relacionando las consideraciones de la norma anteriormente analizada con el caso que nos ocupa, cabe afirmar que la eventual paralización de actividades a producirse el 1º de septiembre próximo, por orden de la empleadora, no es provocada en modo alguno por un caso de fuerza mayor, que liberaría a la misma de cumplir con sus obligaciones contractuales de proporcionar el trabajo estipulado y pagar la correspondiente remuneración toda vez que, de conformidad a lo expuesto, la posible inactividad de los dependientes no proviene de causa que les sea imputable, sino de la acción del empleador que decidiría libremente paralizar labores el próximo primero de septiembre.

En otros términos, en la especie, no existe un hecho imprevisto, inimputable y al que no es posible resistirse, que impida al empleador proporcionar el trabajo convenido, colocándose, por el contrario, atendido los antecedentes, el mismo en una situación de incumplimiento de dicha obligación.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que en la medida que los conductores de camiones concurren a sus labores y se mantengan a disposición del empleador el día 1º de septiembre próximo, subsistirá la obligación de éste de pagar la remuneración convenida y demás beneficios que emanen de la relación contractual, aun cuando en dicho día no realicen sus actividades laborales normales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que corresponderá al empleador el pago de las remuneraciones de los conductores de camiones, en el evento de que la Confederación Nacional de Dueños de

Camiones de Chile, haga efectiva la paralización de actividades programada para el día 1º de septiembre del presente año, siempre que durante dicho día los trabajadores se mantengan a disposición del empleador.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO. NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. EFECTOS.

3.933/285, 24.08.98.

Informa sobre la procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores que laboran para Comercial ..., los bonos y asignaciones que indica y el anticipo de la gratificación pactados en contratos colectivos y la incidencia de la huelga en el pago de dichos beneficios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3º, 42 letra a), y 377, inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.205/275, de 5.10.95; 6.751/222, de 14.10.91; 3.597/104, de 16.05.91 y 3.838/135, de 20.05.87.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores que prestan servicios para Comercial ... los bonos de producción, de responsabilidad y de sábado y domingo, el anticipo de gratificación y las diversas asignaciones, por ejemplo, la de máquina, beneficios todos pactados en los contratos colectivos de trabajo suscritos entre la empresa nombrada y la organización sindical constituida en ella, y
- 2) Incidencia de la huelga en el pago de los estipendios mencionados en el punto 1) precedente.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 inciso 3º del Código del Trabajo dispone:

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

De la disposición transcrita se infiere que para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo se debe considerar el sueldo convenido para la jornada ordinaria de que goce el trabajador.

Por su parte, el artículo 42 del mismo cuerpo legal, en su letra a), previene:

"Constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

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

Del precepto anotado se deduce que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se trate de un estipendio fijo.
- b) Que se pague en dinero.
- c) Que se pague en períodos iguales, determinados en el contrato, y
- d) Que sea la consecuencia de la prestación de servicios.

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

Ahora bien, los diversos bonos y asignaciones por los que se consulta satisfacen, a juicio de la suscrita, las condiciones b), c) y d) a que se ha aludido precedentemente, en atención a que estos beneficios se pagan en dinero y en períodos iguales y determinados en el contrato de trabajo y responden a la prestación de servicios.

En lo concerniente a la fijeza, por el contrario, cabe hacer presente que, sobre la base de los antecedentes acompañados, especialmente el contrato colectivo de trabajo suscrito el 30 de junio de 1997 entre Comercial ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, es posible afirmar que el bono de producción y el bono de sábado y domingo por los que se consulta, no deben ser considerados para determinar el valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata, dado que carecen de dicho requisito.

En efecto, el monto del primero es esencialmente variable toda vez que depende de las metas de producción logradas y además, en conformidad a la cláusula cuarta del instrumento colectivo mencionado *"será reducido en 10% por cada falla, en 5% por cada atraso a partir del tercer atraso menos de cinco minutos y en 5% por cada atraso superior a cinco minutos"*, en tanto que el segundo si bien tiene un monto fijo de \$ 2.000 por cada ocho horas trabajadas en día sábado, domingo o festivo, es incierto en cuanto a su pago toda vez que depende de que se efectúe trabajo efectivamente en dichos días.

En lo concerniente a la procedencia jurídica de incluir como base de cálculo del sobresueldo, los anticipos de gratificación que perciben los dependientes de Comercial ..., es necesario señalar que esta Dirección, entre los otros, en Dictámenes N°s. 3.597/104, de 16 de mayo de 1991 y 3.838/135, de 20 de mayo de 1987, ha expresado lo siguiente:

"Cabe señalar que si bien el legislador, en el artículo 54 del D.L. N° 2.200, ha permitido a las partes pactar la gratificación que estimen conveniente con la sola limitación de que ella no sea inferior a la que el mismo precepto regula, preciso es sostener, por otra parte, que, en modo alguno, puede entenderse modificada la naturaleza jurídica del beneficio, sino que, por el contrario, debe estimarse que éste continúa siendo "gratificación" cualquiera que sean las modalidades que los

contratantes estipulen, máxime si se considera que con su pago debe entenderse cumplida, en su caso, la obligación legal de gratificar.

"En tales circunstancias, forzoso es concluir que no resulta procedente calificar como sueldo a la gratificación en referencia y que, por tanto, no es tampoco procedente considerar el mismo beneficio para los efectos del cálculo del sobresueldo".

La referencia hecha al artículo 54 del D.L. N° 2.200, debe entenderse realizada actualmente al artículo 46 del Código del Trabajo.

El bono de responsabilidad y las diversas asignaciones por las que se consulta, por ejemplo, la de máquina, deberían incluirse para calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores por cuya situación se consulta, únicamente si reúnen los requisitos copulativos señalados al fijar el concepto de sueldo, esto es, si se trata de estipendios fijos, que se paguen en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato y que sean la consecuencia de la prestación de servicios.

2) En lo que dice relación con la incidencia de la huelga en el pago de los beneficios pactados en los contratos colectivos de trabajo suscritos entre Comercial ... y sus trabajadores, cabe hacer presente que el artículo 377 inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios que derivan del contrato, interrumpiéndose hasta el momento en que se ponga fin a dicha instancia las prestaciones recíprocas que normalmente serían exigibles.

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

- 1) Los bonos de producción y de sábado y domingo y el anticipo de gratificación que perciben los trabajadores que prestan servicios para Comercial ... no deben incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes.

El bono de responsabilidad y las diversas asignaciones que los mismos trabajadores perciben deben incluirse para dichos efectos únicamente si se trata de estipendios fijos, que se pagan en dinero, en períodos iguales, determinados en el contrato y responden a la prestación de servicios.

- 2) Durante la huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo, de suerte que el empleador no tiene la obligación de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios que derivan de él, como es el caso de los estipendios por los que se consulta.

EXTRACTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO. DIRECCION DEL TRABAJO. DICTAMENES. EFECTOS EN EL TIEMPO.**3.934/286, 24.08.98.**

- 1) Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98, que concluye que "Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipales".**
- 2) Las remuneraciones pagadas a los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal en el período anterior al 1º.06.98, se mantienen inalterables, atendido que el pronunciamiento contenido en el Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98, no opera con efecto retroactivo.**

Concordancias: Dictamen N° 1.117/43, de 13.02.95.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración del Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98 que concluye que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipales"*.

El citado pronunciamiento reconsidera los Dictámenes N°s. 5.883/249, de 25.10.96; 1.652/87, de 1º.04.97 y 7.148/345, de 30.12.96, en los términos que en el mismo se indican y toda otra doctrina contraria a la que en él se contiene.

Fundamenta su solicitud en la circunstancia que el dictamen referido contiene una doctrina contraria a la contenida en dictámenes emitidos con anterioridad por este Servicio sobre la materia, lo que determinaría, en su opinión, modificar el sistema remuneracional del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que no se han aportados antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina contenida en el dictamen cuya reconsideración se solicita.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que los fundamentos y consideraciones analizadas con ocasión del nuevo análisis del artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378 y que dieron origen al dictamen cuya reconsideración se solicita, han sido nuevamente ponderados por esta Dirección permitiéndole, una vez más, mantener vigente la doctrina del Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar los efectos de los dictámenes en relación al tiempo, para lo cual cabe recurrir al Dictamen N° 5.287/125, de 30.07.90, que contiene la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, el que, en su parte pertinente, establece que *"los dictámenes no pueden ser aplicados a un período anterior a la fecha en que se han evacuado por este Servicio, habida consideración que rige plenamente a su respecto el principio de la no retroactividad de los actos administrativos, según el cual dichos actos no pueden regular el pasado sino únicamente disponer para el futuro"*.

A la luz de lo expuesto, no cabe sino concluir que la doctrina contenida en el dictamen cuya reconsideración se solicita, no afecta las remuneraciones pagadas al personal de que se trata con anterioridad al 1.06.98, data en que el mismo fue emitido.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia invocada cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98.
- 2) Las remuneraciones pagadas a los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal en el período anterior al 1º.06.98, se mantienen inalterables, atendido que el pronunciamiento contenido en el Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98, no opera con efecto retroactivo.

REMUNERACIONES. CALIFICACION DE BENEFICIOS.

3.935/287, 24.08.98.

El beneficio denominado "bono único con carácter anual", contemplado en anexo y complemento de contrato de trabajo suscrito en la empresa A.F.P. ... sería una remuneración permanente, ordinaria y asimilable al sueldo mensual por la convención de las partes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41 inciso 1º, y 42 letra a).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 7.143/340, de 30.12.96; 6.920/324, de 13.12.96, y 1.115/30, de 4.02.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el beneficio denominado "*bono único con carácter anual*", contenido en anexo y complemento de contrato individual de trabajo suscrito en la empresa A.F.P. ... constituye remuneración permanente y ordinaria, complementaria al sueldo.

Se agrega, que el mencionado beneficio se ha pagado ininterrumpidamente, desde el año 1985, no obstante que el anexo de contrato que se adjunta señala que se pagará sólo por un año.

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

El documento acompañado por vía ejemplar a la presentación, "*Anexo y complemento al contrato individual de trabajo*", de fecha 2 de enero de 1996, estipula, en su inicio:

"En especial consideración a la responsabilidad que le corresponde al trabajador en el cumplimiento de la gestión, resultados propuestos para el ejercicio 1996 y, en particular de las metas planteadas por la administración superior de la empresa, el empleador ofrece al trabajador la posibilidad de percibir un bono único con carácter anual ascendente a \$...siempre que se cumplan las siguientes condiciones:"

Se contemplan como condiciones para acceder al bono, entre otras, que el número de afiliados a la A.F.P. al mes de noviembre del año sea superior a determinada cantidad, y que el fondo administrado mantenga en forma permanente un cierto porcentaje mínimo de participación en relación al resto de los Fondos de Pensiones.

De la cláusula antes transcrita se desprende que se ha convenido un bono calificado de único y anual, de monto global, a fin de retribuir la responsabilidad que le cabe al trabajador beneficiado tanto en el cumplimiento de la gestión, el resultado del ejercicio y las metas planteadas por la administración superior de la empresa, y siempre que se cumpla en un período anual determinadas condiciones a nivel de empresa.

En cuanto a la liquidación y pago del bono, el punto N° 5 del Anexo, señala:

"De cumplirse los requisitos anteriores, este bono anual especial se liquidará y pagará durante la segunda quincena del mes de diciembre de 1996, entendiéndose que dicho bono se devengó a razón de 1/12 en cada uno de los meses comprendidos entre enero y diciembre de 1996, ambos meses inclusive".

De la cláusula antes citada se deriva que el bono se liquidará y pagará en la segunda quincena del mes de diciembre, entendiéndose no obstante, por expresa estipulación de las partes, que se devengó en 1/12 durante cada uno de los meses de enero a diciembre del año correspondiente.

Ahora bien, el artículo 41 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

En la especie, el beneficio denominado bono único anual, es una contraprestación en dinero que perciben los trabajadores del empleador por causa del contrato de trabajo, razón por la cual a la luz de la disposición legal en comento forzoso resulta concluir que de partida es posible calificarlo de remuneración.

Por otro lado, si el mencionado bono se ha pagado desde el año 1985 a la fecha, en forma ininterrumpida, en los términos antes expuestos, como se asevera en la presentación, es posible afirmar que ha adquirido el carácter de beneficio constante a través del tiempo, con una estabilidad de varios años sin solución de continuidad, por lo que procedería calificarlo como remuneración permanente.

En efecto, el término permanente, según acepción del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua es lo que tiene duración firme, constante, que persevera, tiene estabilidad e

inmutabilidad, significados que si se aplican al beneficio en análisis, que se habría pagado sin interrupción desde el año 1985 a la fecha llevaría a estimarlo como una remuneración con características de permanencia.

Asimismo, si dicho bono se ha pagado con la frecuencia anual convenida, en forma regular, entregándose en todas las oportunidades acordadas, es pertinente estimar que se trata de una remuneración no sólo permanente sino además ordinaria, toda vez que su pago no ha sido infrecuente, excepcional o extraordinario, sino que como se ha dicho se habría cumplido regularmente en la totalidad de las ocasiones previstas.

Por su parte, el artículo 42 letra a) del mismo Código, prescribe:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Pues bien, el bono por el cual se consulta se podría asimilar a un concepto de sueldo, si específicamente ha adquirido fijeza, por cuanto estando establecido en el contrato se habría pagado permanentemente desde el año 1985 como se reconoce en la presentación y, por otra parte, si bien materialmente se paga en un mes del año y por períodos iguales anuales precisados en el contrato, las partes expresamente han estipulado que se ha devengado en forma mensual, e incluso en el mismo documento en que se conviene dicho bono, se faculta al empleador para efectuar reliquidaciones de las remuneraciones y las retenciones correspondientes, como si efectivamente dicho bono se hubiere pagado mes a mes conjuntamente con la remuneración mensual.

De este modo, la voluntad e intención de las partes aparece clara en orden a considerar el bono como sueldo.

En suma, por las consideraciones antes expresadas el bono en comento constituiría una remuneración, de carácter permanente y ordinaria, de darse los supuestos señalados en la presentación, y asimilable por expresa voluntad de las partes a sueldo mensual.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que el beneficio denominado *"bono único con carácter anual"*, contemplado en anexo y complemento de contrato de trabajo suscrito en la empresa A.F.P. ... sería una remuneración permanente, ordinaria y asimilable al sueldo mensual por la convención de las partes.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.**3.995/288, 25.08.98.****Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer cargos directivos docentes no se encontraron ajustadas a derecho.**

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.911/175, de 14.06.93; 1.708/104, de 15.04.98 y 1.846/122, de 24.04.98.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de las bases sobre las cuales se desarrolló el concurso para proveer cargos directivos docentes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta.

Se hace presente por los recurrentes, en primer término, que se habrían infringido las disposiciones de la Ley N° 19.070 y del Decreto Reglamentario N° 453, del Ministerio de Educación de 1991, al no contener las bases del concurso de que se trata normas sobre calificación y ponderación de antecedentes.

Agregan, además, que las citadas bases no indican que deban acreditarse los requisitos básicos que en las mismas se consignan, de suerte tal que los profesionales de la educación que participaron en el mismo no se encontraron obligados a adjuntar documento alguno al efecto.

Lo anterior, máxime si se considera que los docentes que no acompañaron los documentos para acreditar los requisitos básicos integraban, a dicha data, la dotación docente de la corporación que llamó al concurso, existiendo, así, en poder de ésta los antecedentes respectivos. Finalmente señalan que no se cumplieron los plazos preestablecidos en las bases.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y sus posteriores modificaciones, el ingreso a una dotación docente en calidad de titular debe hacerse por concurso público de antecedentes, ajustándose tal concurso a las normas del Estatuto y su reglamento.

En efecto, el referido precepto dispone:

"La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento".

Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal antes transcrita, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley N° 19.070 y su respectivo reglamento, no contienen reglas expresas sobre la forma en que tales concursos deben llevarse a efecto, salvo en

materias de oportunidad y publicidad, esta Dirección en Dictámenes N°s. 5.462/257, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93, ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las bases y condiciones bajo las cuales tienen que desarrollarse, pautas que si bien es cierto deben preestablecerse libremente por dicha autoridad, no lo es menos que las mismas no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a ellas.

Precisado lo anterior, cabe tener presente lo resuelto por este Servicio en Dictamen N° 2.911/175, de 14.06.93, que concluye que *"los requisitos de postulación y el puntaje respectivo se encuentran preestablecidos en las bases del concurso fijadas por la autoridad correspondiente, no pudiendo las Comisiones Calificadoras de Concurso exigir otros antecedentes distintos de aquéllos"*.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que las bases del concurso en referencia fueron fijadas por la autoridad respectiva, en este caso, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, conteniéndose en ellas los requisitos de las convocatorias a concurso, tanto en materia de oportunidad y publicidad y las exigencias tanto de carácter general como especial para las postulaciones pero no, así, las normas sobre calificación y ponderación de antecedentes.

Lo expuesto permite sostener que las bases del concurso que nos ocupa no se encuentran ajustadas a derecho, por cuanto no contienen norma alguna, como ya se expresare, en materia de calificación y ponderación de antecedentes.

Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo que antecede, es del caso advertir, en opinión de este Servicio, que para una adecuada calificación y ponderación de los antecedentes de los postulantes a un concurso público, por parte de la respectiva comisión calificadora, el interesado debe acreditar el cumplimiento de los requisitos que se consignan en sus bases, sean éstos generales, especiales o básicos, acompañando la documentación correspondiente. Con todo, es necesario puntualizar que, en la especie, el postulante pudo liberarse de la obligación de acreditar los requisitos mínimos exigidos en las bases si a la fecha de postulación ya formaban parte de la dotación docente, situación en la cual bastaba acreditar tal circunstancia con un certificado emitido por la propia corporación que llamó al concurso.

Por último, en lo concerniente al no cumplimiento de los plazos prefijados en las bases del concurso, es necesario señalar que el análisis de las normas legales y reglamentarias pertinentes permiten afirmar, en opinión de esta Dirección, que tal incumplimiento constituye única y exclusivamente un vicio del procedimiento, vale decir, en la forma, que no tiene incidencia alguna en el resultado del concurso, esto es, en el fondo, razón por la cual no basta, por sí solo, para afectar a la validez del concurso.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que las bases fijadas por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer cargos directivos docentes no se encontraron ajustadas a derecho.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. INFRACCION. EFECTOS.**3.996/289, 25.08.98.****Ante la infracción al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores comprendidos en el N° 7 del inciso 1º de la misma norma, el empleador debe, necesariamente, conceder en forma retroactiva el o los días de descanso en día domingo no otorgados en su oportunidad.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 incisos 1º N° 7, y 4º.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar los efectos de la infracción al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, en el sentido de si corresponde el otorgamiento retroactivo de él o los días de descanso en día domingo no concedidos en su oportunidad o, en su defecto, cuál sería la forma de pago de dichos días.

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

El inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo expresa:

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquéllos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De acuerdo a lo dispuesto en la primera parte de la norma legal precedentemente transcrita, cabe señalar, que tienen derecho a impetrar el beneficio que ella consagra los trabajadores –Nº 2– que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria y –Nº 7– aquellos que laboran en los establecimientos del comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de aquellos que realicen dicha gestión, según las modalidades del establecimiento respectivo.

Asimismo que, atendido el carácter imperativo del tenor de la norma en análisis, el otorgamiento del beneficio en la forma en que se encuentra consagrado es obligatorio y no sujeto a regulación o acuerdo alguno, salvo en el caso de los trabajadores comprendidos en el N° 2 del inciso 1º del artículo 38 ya citado, respecto de las cuales la propia ley autoriza expresamente una forma distinta para su cumplimiento.

Lo anterior, entonces, autoriza para sostener que en el caso de los trabajadores comprendidos en el N° 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, la única forma de dar cumplimiento al beneficio que nos ocupa es otorgándolo en su oportunidad legal, no resultando, por tanto, procedente, a juicio de la suscrita, que se dé cumplimiento a dicha obligación en otra forma.

En otros términos, el referido beneficio no se pierde por el hecho de no ser concedido oportunamente.

Lo anterior encuentra su fundamento en el propósito que tuvo en vista el legislador al dictar la norma, cual es permitir a los trabajadores de que se trata, exceptuados del descanso dominical, poder disponer de a lo menos de un domingo al mes para compartir con su familia, razón que no permite compensación alguna por su no otorgamiento.

Tanto es así, que incluso en el caso en que la propia ley autoriza una forma especial de cumplimiento como sucede en el inciso 5º de la norma legal ya tantas veces citada, el legislador ha señalado expresamente que si el pacto a que alude la norma no se cumple *"los días domingo no otorgados se harán efectivos en los domingo inmediatamente siguientes al término del pacto"*.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de remunerar el día de descanso no otorgado en domingo, cabe señalar, conforme a lo expresado en los párrafos que anteceden, que no corresponde pago alguno toda vez que necesariamente, según se ha indicado, debe cumplirse con su otorgamiento, máxime si se considera que el no conceder el descanso en dicho día no implica que se haya sobrepasado la jornada ordinaria de trabajo, con lo cual tampoco existiría derecho a sobresueldo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que en el evento de existir infracción al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores comprendidos en el N° 7 del inciso 1º de la misma norma, el empleador debe, necesariamente, conceder en forma retroactiva el o los días de descanso en día domingo no otorgados en su oportunidad.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. ANTICIPOS. LIQUIDACION.

3.997/290, 25.08.98.

Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de los trabajadores de Cía. Minera ... cuando han existido anticipos de dicho beneficio y la relación laboral termina por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 63, 161 incisos 1º y 2º, y 163 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Ords. N°s. 5.911/259, de 20.09.95; 154/05, de 10.01.94 y 3.701/109, de 23.05.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de los trabajadores de Cía. Minera ..., cuando han existido anticipos de dicho beneficio.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

En primer término, es necesario hacer presente que en conformidad a la doctrina vigente del Servicio, contenida entre otros en Ordinarios N°s. 154/05, de 10.01.94 y 3.701/109, de 23.05.91

resulta procedente convenir anticipos de indemnización por años de servicio en la forma que las partes convengan libremente sin sujetarse a límite alguno, por causas distintas del desahucio y de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como mutuo acuerdo, jubilación, caso fortuito, retiro voluntario, etc.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el contrato colectivo de trabajo suscrito entre Compañía Minera ... y los Sindicatos recurrentes, de fecha 10 de agosto de 1996, en su artículo vigésimo segundo, establece:

Indemnización por años de servicio.

"La Compañía pagará a cada trabajador afecto a este contrato, que tenga a lo menos un año de servicio continuo e ininterrumpido para Compañía Minera ... y que cesare en sus funciones por las siguientes causales: mutuo acuerdo, vencimiento del plazo, conclusión del trabajo o servicio, muerte del trabajador o renuncia del trabajador, una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de su sueldo base más asignación de zona de cordillera, en los casos que corresponda, por cada año trabajado en la empresa y fracción superior a seis meses.

"Esta indemnización por años de servicios se pagará al momento del término de la relación laboral.

"El pago de este beneficio, en los casos en que la causal que lo justifique sea la renuncia del trabajador, se limitará al 8% de los trabajadores sindicalizados por cada año calendario. Esta limitación no regirá en los casos que la renuncia sea motivada por enfermedad que, debidamente comprobada por Certificado Médico extendido por un Organismo de Salud competente, impida al trabajador desempeñarse en el yacimiento ..., o por jubilación cualquiera sea su causa.

"Adicionalmente a la indemnización referida, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la suma de \$ 3.000.000 (tres millones de pesos) si la renuncia fuere originada en declaración de Incapacidad Laboral igual o mayor a 15% y siempre y cuando el trabajador que tenga esta incapacidad renuncie a su trabajo dentro de los 45 días de decretada la incapacidad o se resuelva la apelación por el organismo competente. Si el trabajador no renunciare dentro del plazo indicado, perderá el derecho a cobrar esta indemnización.

"El monto de la indemnización será de \$ 4.000.000 (cuatro millones de pesos) si la incapacidad laboral que origina la renuncia es igual o superior a 2/3 y será incompatible con el Seguro de Vida por muerte o incapacidad permanente establecido en la cláusula 34.

"Si el término del contrato fuera por necesidades de la empresa, artículo 161 del Código del Trabajo, el pago de la indemnización se ajustará a las normas legales, excepto en lo relativo al límite de días de indemnización que no se aplicará.

"El monto de esta indemnización no estará sujeto al límite de días de remuneración establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, u otro límite que lo reemplace.

"La indemnización que se determine en virtud de la aplicación de esta cláusula no estará sujeta al descuento del incremento previsional establecido en el D.L. N° 3.501, debiendo pagarse íntegramente.

"Los valores indicados en esta cláusula son vigentes a contar del 1° de agosto de 1996.

"El beneficio establecido en esta cláusula es incompatible con las indemnizaciones legales, cualquiera sea el cuerpo legal que le dé origen".

De la disposición convencional precedentemente transcrita es posible colegir que la Compañía pagará a cada trabajador afecto al contrato colectivo, que tenga a lo menos un año de servicio continuo e ininterrumpido para la empresa, una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de su sueldo base más asignación de zona de cordillera, en los casos que corresponda, por cada año trabajado en la misma y fracción superior a seis meses.

De la misma norma se desprende que dicho beneficio se paga cuando el trabajador cesa en sus funciones por las causales de mutuo acuerdo, vencimiento del plazo, conclusión del trabajo o servicio, muerte del trabajador o renuncia del trabajador.

Asimismo, de la referida cláusula convencional se infiere que si el término del contrato fuera por necesidades de la empresa, esto es, causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, el pago de la indemnización se ajustará a las normas legales, excepto en lo relativo al límite de días de indemnización que no se aplicará.

Ahora bien, de conformidad con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido determinar que Compañía Minera ..., a través de los años, ha ido anticipando la indemnización por años de servicio a sus trabajadores suscribiendo un acuerdo por escrito para tales efectos, donde consta que la suma que se está pagando equivale a un número determinado de días del beneficio en comento, los que se descontarán, al término del contrato de trabajo, de los días que corresponda, pagándose la diferencia de acuerdo al último sueldo base vigente más asignación de zona.

De estos mismos antecedentes, es posible inferir además, que la base de cálculo para el pago del beneficio en análisis, es la misma pactada para el pago de la indemnización convencional acordada en la cláusula vigésimo segunda del contrato colectivo, transcrita y comentada en párrafos que anteceden. En otros términos, es la misma base de cálculo considerada para aquellos casos en que la relación laboral termina por mutuo acuerdo, vencimiento del plazo, renuncia del trabajador, etc. en que el beneficio se paga de acuerdo al último sueldo base más asignación de zona.

Precisado lo anterior, es necesario analizar qué sucede cuando la relación laboral termina por las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, como por ejemplo cuando se invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o Servicio.

Para ello, es útil recordar, según ya se ha señalado, que las partes en la misma cláusula referida, pactaron que en este evento, *el pago de la indemnización se ajustará a las normas legales*, excepto en lo relativo al límite de días de indemnización que no se aplicará.

Al respecto, cabe consignar que el artículo 163 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos previene:

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

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

Del precepto transcrito se colige que en caso de terminación del contrato por aplicación del artículo 161 del Código, esto es fundado en necesidades de la empresa, establecimiento o Servicio o por desahucio según corresponda, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio de a lo menos treinta días de la *última remuneración mensual devengada* por cada año y fracción superior a seis meses si el contrato hubiere estado vigente un año o más, en términos tales que ninguna norma de carácter convencional podrá representar para el dependiente una suma inferior a la señalada.

Al respecto, es necesario recordar el concepto de *"última remuneración mensual"* que establece el legislador para estos efectos en los incisos 1º y 2º del artículo 172 del mismo cuerpo legal, los que disponen:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario".

De la norma legal anotada precedentemente se infiere que para los efectos de determinar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

De igual forma, el inciso segundo del precepto legal transcrito, establece que el promedio de lo percibido en los últimos tres meses calendarios, servirá de base para el cálculo de la indemnización por años de servicio tratándose de remuneraciones variables.

A la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden no cabe sino concluir que en el evento de que la relación laboral termine por desahucio o necesidades de la empresa, Compañía Minera ... deberá ajustarse a lo previsto en las normas legales transcritas y comentadas precedentemente, de manera que la base de cálculo a considerar para el pago del beneficio en análisis comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, según se ha señalado, o el promedio de lo percibido en los últimos tres meses, si se trata de dependientes con remuneración variable.

Ahora bien, como en el caso en análisis existen anticipos de indemnización que han sido otorgados considerando una base de cálculo distinta a la prevista por el legislador, para los efectos de realizar la liquidación final de este beneficio, en opinión de la suscrita, no podría considerarse

indemnizado un número de días determinado como lo han convenido las partes para los efectos de la indemnización convencional por causales distintas a las necesidades de la empresa, sino el monto en pesos que por tal concepto hayan percibido los trabajadores de que se trata.

De consiguiente y de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que correspondería al dependiente por concepto de indemnización, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización convencional.

Con todo, cabe hacer presente que los anticipos de la indemnización por años de servicio, antes de deducirlos del monto total a que se alude en el párrafo que antecede, deberán reajustarse en la forma prevenida en el artículo 63 del Código del Trabajo, cuyos incisos 1º, 2º, prescriben:

"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

"Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Uds. que para los efectos de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de los trabajadores de Cía. Minera ..., cuando la relación laboral termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo y han existido anticipos de dicho beneficio, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que debería pagar al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización convencional, estos últimos reajustados, en conformidad a lo prevenido en los incisos 1º y 2º del artículo 63 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el Dictamen N° 5.911/259, de 20 de septiembre de 1995 y demás que se citan en las concordancias.

ESTATUTO DOCENTE. BONO EXTRAORDINARIO. VIGENCIA.**4.107/291, 28.08.98.****Los establecimientos particulares subvencionados no se encuentran obligados a pagar, a contar del año 1997, a sus docentes el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley Nº 19.070.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 65 letra c) incisos 1º y 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si corresponde pagar, en diciembre de 1997, el bono extraordinario a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y, de ser así, qué sucede cuando un docente se desempeña en dos establecimientos educacionales.

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

Los incisos 1º y 2º de la letra c) del artículo 65 de la Ley Nº 19.070, establece:

"En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley Nº 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes.

"En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutos de los establecidos para el año 1995".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que el bono extraordinario, cuyo objetivo es distribuir el excedente de la Subvención Especial Adicional que se produzca una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria es un beneficio anual pagadero sólo en los meses de diciembre de 1995 y diciembre de 1996.

Acorde con lo anterior, posible es sostener, entonces, que el referido bono extraordinario se extinguió definitivamente en diciembre de 1996, no existiendo obligación de pagarlo en los años posteriores.

Cabe señalar que en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección del Trabajo en Orden de Servicio Nº 12, de 11.12.95.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y, consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que a los establecimientos particulares subvencionados no se encuentran obligados a pagar a contar del año 1997, a los docentes el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley Nº 19.070.

HORAS EXTRAORDINARIAS. LIMITE.**4.150/292, 1º.09.98.**

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 98-128, de 15.04.98, impartidas por el fiscalizador Sr. R. D. S. a la empresa ... por haberse infringido lo dispuesto por el artículo 31 inciso 1º del Código del Trabajo, constatándose, mediante la correspondiente fiscalización, que un grupo de trabajadores laboraron, durante el período comprendido entre los meses de febrero y marzo, más de dos horas extraordinarias por día.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 31.

Concordancias: Dictámenes Nº 7.694/127, de 4.10.89 y Nº 370/9, de 15.01.90.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones Nº 98-128 impartidas a esa empresa por el fiscalizador de la Inspección Comunal de Maipú, señor R. D. S., por haberse infringido lo dispuesto por el artículo 31 inciso 1º del Código del Trabajo, constatándose, mediante la correspondiente fiscalización, que un grupo de trabajadores laboraron, durante el período comprendido entre los meses de febrero y marzo, más de dos horas extraordinarias por día.

La recurrente funda su solicitud en que la jornada semanal de sus dependientes se encuentra distribuida de lunes a viernes, por lo que no es aplicable en este caso la limitación contenida en el artículo 31 inciso primero del Código del Trabajo, respecto del día sábado, en que algunos trabajadores laboran hasta 8 horas extraordinarias, las cuales son pagadas como tales por la empleadora.

Agrega la recurrente en su presentación que la situación descrita no constituye infracción de las normas que regulan la materia, por cuanto esa administración ha tenido en cuenta el criterio de esta Dirección en relación a la interpretación del citado artículo 31.

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

El artículo 31 del Código del Trabajo, en su inciso primero, prescribe:

"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".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador ha permitido pactar un máximo de dos horas extraordinarias por día exclusivamente en aquellas faenas que no sean perjudiciales para la salud del trabajador.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en la especie, de acuerdo a lo expresado por la recurrente, la jornada semanal de sus dependientes está distribuida en cinco días, de lunes a viernes y, por tanto, no regiría la limitación establecida por el citado artículo 31 respecto del día sábado.

En efecto, la doctrina vigente de esta Dirección, manifestada entre otros, en Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4.10.89 y 370/9, de 15.01.90, concluye que, en el caso de aquellos trabajadores que tengan distribuida su jornada en cinco días a la semana no resulta aplicable el límite de dos horas extraordinarias diarias durante el sexto día libre, en el que podrá trabajarse un número superior a dos horas de sobretiempo, toda vez que con ello no se transgrediría la finalidad legal de dicho límite, puesto que el dependiente enfrentaría esta nueva jornada después de haber hecho uso de su descanso diario, esto es, recuperado el desgaste originado por 8 ó 9,36 horas de labor.

De esta forma, a la luz de la normativa laboral vigente es posible sostener que el límite fijado al sobretiempo por el citado artículo 31 debe circunscribirse a aquellos días en que el trabajador deba cumplir su jornada ordinaria de trabajo de acuerdo a la distribución pactada en el respectivo contrato individual, no existiendo, por ende, inconveniente legal para laborar una jornada extraordinaria superior a dos horas durante el sexto día de la semana en el caso de aquellos dependientes cuya jornada semanal comprende sólo cinco días.

En lo que respecta a la extensión máxima que podría alcanzar la jornada extraordinaria de trabajo durante el sexto día, esta Dirección, en virtud del carácter complementario de dicha jornada, considera que su duración no puede exceder de la jornada ordinaria diaria convenida en el respectivo contrato individual de trabajo.

Ahora bien, no obstante lo señalado por la recurrente en su presentación, de acuerdo a los antecedentes de fiscalización tenidos a la vista, revisado un período comprendido entre los días 21 de enero a 17 de marzo del presente año, basándose para ello en los listados computacionales de control de asistencia proporcionados por la propia recurrente, se constató que un total de 24 trabajadores, excedió, en su mayoría, en más de una oportunidad durante el referido período, el máximo de dos horas de sobretiempo laboradas en jornada de trabajo ordinaria, es decir de lunes a viernes, constatándose de esta forma una infracción a lo dispuesto por el artículo 31 inciso 1º ya citado, verificándose además, que ninguna de estas infracciones fue cometida durante el sexto día libre, es decir, el día sábado, en que, de acuerdo a la doctrina sostenida por esta Dirección, puede laborarse un total de horas extraordinarias equivalente a la jornada ordinaria diaria convenida en el contrato individual de trabajo.

En tales circunstancias y no habiéndose cuestionado las horas extraordinarias trabajadas por los dependientes durante el sexto día libre, sino aquellas laboradas en exceso durante la jornada semanal ordinaria, forzoso resulta concluir que las instrucciones impugnadas se ajustan a derecho y no procede, por ende, acceder a su reconsideración.

En consecuencia, en virtud de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-128, de 15.04.98, impartidas por el fiscalizador Sr. R.D. S. a la empresa...

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.070. DEVOLUCION.**4.151/293, 1º.09.98.**

Se deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. Nº 2.714/202, de 17.06.98, que concluye que se encuentra ajustada a derecho la notificación de la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual se exigió a un profesional de la educación la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado.

Fuentes: Artículos 31 transitorio, 72 letra i), 73 y 74 de la Ley Nº 19.070.

Se solicita reconsideración de Dictamen Nº 2.714/202, de 17.06.98, que concluye que se encuentra ajustada a derecho la notificación de la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual se exigió a un profesional de la educación la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado.

El recurrente fundamenta su solicitud en que, de acuerdo al aforismo jurídico "*donde existe la misma razón existe la misma disposición*" resulta aplicable, en este caso, el precepto legal contenido en el artículo 74 de la Ley Nº 19.070, que, al utilizar el término "*podrá optar*" indica que es facultad del profesional de la educación devolver dicha indemnización, o bien, renunciar, en su reincorporación, al tiempo servido para el evento de optar a una nueva indemnización, al término de la relación laboral iniciada a raíz de dicha reincorporación.

Agrega el recurrente en su presentación que junto con postular al cargo de Inspector General del Liceo Rayen Mapu se comprometió a efectuar la devolución de la referida indemnización, solicitando facilidades para tal efecto y que, por otra parte, al momento de entregar los antecedentes de su postulación a la Corporación Municipal de Quellón, no se le advirtió que en el evento de ganar el concurso debía devolver la aludida indemnización dentro de 48 horas.

Asimismo, manifiesta que no procede, en este caso, aplicar el artículo 32 de la Ley Nº 19.070, disposición que faculta al Alcalde para, en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia, por cuanto él no ha renunciado voluntariamente a su cargo.

Señala, por último, que no existe ley alguna que faculte al señor Alcalde a revocar su nombramiento y que, en este contexto, la Corporación Municipal de Quellón no solamente ha incumplido la ley sino que además, ha vulnerado sus derechos, garantizados por la Constitución Política, principalmente, su derecho de propiedad sobre el cargo.

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

Como ya se señalara en el dictamen recurrido, el artículo 31 transitorio de la Ley N° 19.070, disposición legal a la que se acogió el recurrente, contempla la posibilidad a aquellos profesionales de la educación que no reúnen los requisitos para jubilar, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con su empleador, en un período determinado, establecido por la misma disposición legal, teniendo derecho, ocurrido este evento, a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación. Agrega el precepto legal que las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización sólo procederá previa su devolución, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

Ahora bien, respecto del aforismo jurídico "*donde existe la misma razón existe la misma disposición*", cuya aplicación al caso en estudio pretende el recurrente, cabe señalar que éste constituye la expresión del argumento de analogía utilizado para la interpretación de las leyes, el cual "consiste en resolver una cuestión no prevista por el legislador de acuerdo con las leyes que rigen casos semejantes o análogos. No es por su naturaleza, propiamente interpretación. Se distingue en que ésta tiene por objeto determinar el sentido de una norma ya formulada; la analogía, en cambio, persigue el descubrimiento de la norma no formulada. También se diferencia de la "libre investigación del Derecho". En ésta el investigador crea la norma, de acuerdo con la naturaleza real de las cosas y su concepto de lo justo; mientras que el que utiliza el elemento analógico la busca y la encuentra en el sistema de Derecho Positivo, donde está implícita, aunque no esté concretamente expresada. Podría decirse que la analogía persigue el hallazgo del Derecho latente" ("Derecho Civil", Alessandri - Somarriva - Vodanovic. Parte Preliminar y Parte General, 3ª edición, 1962, pág. 210).

De esta forma, en virtud de lo señalado precedentemente, la aplicación del referido aforismo jurídico, sólo es posible cuando no existe ley expresa en contrario y, por tanto, no permite su aplicación a la situación en estudio, por cuanto ésta se encuentra regulada expresamente por el citado artículo 31 transitorio, en los términos señalados precedentemente.

En efecto, según ya se aclarara en el dictamen impugnado, la disposición legal que el recurrente pretende aplicar a su situación, en virtud del citado aforismo jurídico, es aquella contenida en el artículo 74 de la Ley N° 19.070, antiguo artículo 52 bis A de la misma ley, precepto legal que no es aplicable en este caso, por cuanto en él se regula una situación distinta a la que nos ocupa, cual es la descrita en el artículo 72 letra i) de la Ley N° 19.070, disposición que contempla la situación relativa a aquellos profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal y dejan de pertenecer a ella por supresión de las horas que sirven, en conformidad al artículo 22 de la citada ley, los que tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, la cual, en caso de reincorporación de éstos a la dotación docente de la misma municipalidad o corporación antes de transcurridos cinco años desde la percepción de dicha indemnización, podrán optar por no devolverla, si aceptan que en su decreto de designación o en su contrato, según corresponda, se estipule que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos de un eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se les pagó la anterior indemnización, computado desde su reincorporación, o bien, devolverla previamente.

Por otra parte, del estudio de los antecedentes proporcionados por el propio recurrente, se desprende inequívocamente que éste, al momento de postular al cargo, tenía conocimiento de su obligación de devolver la indemnización percibida, solicitando en esa oportunidad, efectuar su debido reembolso con facilidades, petición que no fue acogida por la respectiva Corporación

Municipal, en uso de sus facultades discrecionales, otorgando un plazo de 48 horas para tal efecto, contados desde la notificación de la resolución de su reincorporación. Dicha exigencia resulta a nuestro juicio, procedente, por cuanto la ley no señala la oportunidad en que debe verificarse la referida devolución, razón por la cual forzoso es colegir que ésta podrá ser exigible en forma inmediata, una vez notificada la referida resolución.

Asimismo, en cuanto a la improcedencia alegada por el recurrente en su presentación, respecto de la aplicación, a la situación en estudio, del artículo 33 de la Ley N° 19.070, disposición legal que faculta al Alcalde para, en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar en el concurso público, nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia, no habiendo el recurrente renunciado voluntariamente a su cargo, cabe señalar que, ésta constituye una materia distinta a la consultada inicialmente y tratada en el dictamen impugnado, y que, por lo demás, en nada varía el pronunciamiento emitido en cuanto a la obligación de devolución de la referida indemnización que pesaba sobre el recurrente para poder asumir el cargo, exigencia legal que, en definitiva, no se cumplió.

En relación a la eventual vulneración de los derechos constitucionales alegada por el recurrente, por parte de la respectiva Corporación Municipal, cabe señalar que esta materia no es de la competencia de la Dirección del Trabajo, debiendo ser entregada, para su conocimiento y resolución a la Corte de Apelaciones correspondiente.

Por las razones antes expuestas, se estima que no concurren antecedentes de hecho y de derecho suficientes como para variar lo manifestado en el dictamen impugnado.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.714/202, de 17.06.98, que concluye que se encuentra ajustada a derecho la notificación de la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual se exigió a un profesional de la educación la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9° transitorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley N° 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado.

CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

131, 14.08.98.	Depto. Fiscalización
Establece el uso de formulario alternativo, para la toma de constancias, denominado CONSTANCIA.	

Habiéndose probado en las Inspecciones del Trabajo de la Región Metropolitana el formulario adjunto, se ha podido concluir que su uso ha permitido descongestionar las Oficinas de Turno y disminuir el tiempo de espera de muchos usuarios, al agilizar un trámite de frecuente ocurrencia en las citadas Oficinas, lo que significa mejorar la gestión del Servicio, razón por la cual se ha solicitado su impresión, en forma autocopiativa, a la Unidad de Adquisiciones, desde donde se podrá requerir para implementarlo en las Inspecciones de su dependencia. Haciendo mención al **código 45.22.**

De optarse por este formulario queda eliminado el Libro de Constancias.

El llenado, numeración y archivo del documento CONSTANCIA deberá ser en la Oficina de Turno y su implementación quedará a criterio de cada Jefe de Oficina.

Llenado: Atendido que lleva nombre, R.U.T. y firma del funcionario, su llenado corresponde al funcionario mismo, con los datos que aporte el trabajador.

Numeración: Se dará numeración correlativa anual, propia del documento.

Archivo: El original del documento Constancia se archivará en forma correlativa reciente, entregándose copia del mismo al interesado.

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____
DEL TRABAJO DE _____

CONSTANCIA N° _____ /

En _____, a _____ de _____ de _____, siendo las _____ horas,
comparece en la Inspección del Trabajo, el Sr. _____,
R.U.T. _____, quien viene a dejar constancia de lo siguiente:

- 1.- Que mi empleador es _____
R.U.T. _____, representado por _____
domicilio _____ comuna _____
- 2.- Que presto servicios desde el _____ en calidad de _____
- 3.- Que con fecha _____ fui despedido verbalmente por Dn. _____,
quien ocupa el cargo de _____
- 4.- Que con esta fecha llegué atrasado a mi empresa y Dn. _____
quien ocupa el cargo de _____ no me permitió ingresar.
- 5.- Que, con esta fecha, concurrí a esta Inspección a ratificar mi finiquito de trabajo por
instrucciones de la empresa y ésta no se se presentó.
- 6.- Otra: _____

Otros trabajadores afectados por igual situación: _____

Dejo la presente constancia para:

- a) No ser acusado de inasistencias injustificadas.
- b) No ser acusado de abandono de trabajo.
- c) Para los fines a que haya lugar.

Declaro conocer que la presente es sólo una constancia y que como tal no originará ninguna
revisión o visita inspectiva a mi empleador o ex empleador según corresponda.

Firma trabajador

Nombre, R.U.T. y firma fiscalizador

133, 26.08.98.**Depto. Fiscalización****Instruye sobre los registros y timbrajes que se establecen en los artículos citados en el antecedente.**

Con fecha 22 de julio de 1998, se publicó en el Diario Oficial la Resolución N° 204 de este Servicio, que fija requisitos y regula procedimientos para establecer en forma obligatoria un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

En el artículo 4° de la citada resolución, se establece la obligatoriedad para el empleador, de registros y timbres en la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio.

Para tales efectos, se ha estimado conveniente regular un procedimiento de registro, común para todas las inspecciones del trabajo del país.

El sistema establecido, Libreta de Registro Diario por Conductor, por disposición expresa contenida en el artículo 4° de la resolución en comento, deben timbrarse y registrarse las libretas, en la Inspección de domicilio del empleador, trámite que necesariamente se debe asumir, en la forma más sencilla posible, de suerte que no represente para algunas oficinas una carga administrativa adicional.

1. DEL LIBRO DE REGISTRO.

Así, se ha dispuesto que el registro se haga en un libro común y corriente, de a lo menos 100 hojas foliadas o numeradas, que se denominará REGISTRO DE LIBRETAS DE CHOFERES DE CAMIONES DE CARGA INTERURBANA, y su utilización se hará como sigue:

1. Se numerarán en forma correlativa, en la medida que se vayan llenando.
2. Se destinarán dos páginas opuestas por cada empresa que solicite registros, o más si fuere necesario, pero siempre opuestas.
3. Al inicio de la primera página, en el ángulo superior izquierdo, se establecerá un registro, que será correlativo y único por empresa, de uso sólo para estos efectos.
4. A continuación del registro, se individualizará completa la razón social de la empresa.
5. Luego se confeccionarán las siguientes columnas:
 - a) N°,
 - b) Fecha,
 - c) Folio inicial,
 - d) Folio terminal,
 - e) Nombre del trabajador.

2. DEL REGISTRO, DEL CONTENIDO DE LAS COLUMNAS Y DE LA ANOTACION FINAL.

2.1. Registro Unico.

El Registro Unico tiene como propósito la ubicación del empleador con relativa facilidad y, como ya se ha establecido, se anotará en el ángulo superior izquierdo de la primera de las dos hojas que se le han asignado a cada empresa. Este registro se iniciará con el código de la región inspección, seguido del número correlativo que por orden de ingreso corresponda. Será permanente y definitivo para la empresa, y ésta deberá manifestarlo cada vez que concurra a registrar Libretas de Registro Diario por Conductor, con excepción de la primera vez.

2.2. Individualización de la empresa.

Luego del Registro Unico, se procederá a individualizar completa la empresa, con el nombre, R.U.T., domicilio y nombre y R.U.T. del Representante Legal si procede.

2.3. De las columnas. (Se adjunta anexo 1 explicativo)

Se establecerán 6 columnas por página, con el siguiente contenido:

- a) N°. Que corresponderá a cada renglón utilizado.
- b) Fecha. Se consignará la fecha en que se ha efectuado el registro del documento.
- c) Nombre del conductor. Para registrar el nombre del conductor, atendido el hecho que ésta es individual e intransferible.

2.4. De la anotación final.

Al completarse las páginas dedicadas al empleador, se anotará en el ángulo inferior derecho de la segunda o última hoja si hay más, el N° de la nueva página en que se continúa el registro y el N° del libro de registro si se trata de uno nuevo, repitiendo en lo que corresponda el mismo procedimiento descrito.

3. DEL TIMBRAJE DE LA LIBRETA DE REGISTRO DIARIO POR CONDUCTOR.

3.1. De las libretas.

El inciso 3º, del artículo 4º de la citada resolución, establece que la libreta deberá ser timbrada y registrada en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

Con relación al timbraje, se deberá consignar en el anverso de la portada de la libreta, sólo una leyenda que dé cuenta del N° del libro y página en que se ha anotado, más el registro del empleador, procediéndose luego a estampar el timbre de la oficina y la firma del funcionario a quien se le ha asignado esta responsabilidad.

<p>"LIBRO Nº _____</p> <p>"PAGINA Nº _____</p> <p>"REGISTRO UNICO: _____</p> <p>(timbre de la oficina y firma responsable)</p>

Ejemplo:

<p>LIBRO Nº 3 PAGINA Nº 8 REGISTRO UNICO: 13.01.0002</p>

Lo anterior significa que se ha registrado en el Libro Nº 3, en su página Nº 8 y que el Registro Unico corresponde a la Región Metropolitana, Inspección Provincial del Trabajo de Santiago y que es el segundo empleador registrado.

Anexo Nº 1(Nº de hoja
de la página)**REGISTRO UNICO:** _____ / _____ / _____
(Región - Inspección - Nº correlativo)**RAZON SOCIAL:** _____**R.U.T.:** _____**DOMICILIO:** _____**REP. LEGAL:** _____ R.U.T. _____

Nº	FECHA	NOMBRE DEL TRABAJADOR
1	10.08.98	JUAN LUIS GUERRA MUÑOZ
2	10.08.98	RICARDO AVILA LIZAMA
3	10.08.98	LUIS APONTE AHUMADA
4	14.08.98	CARLOS GARDEL ZUÑIGA
5	14.08.98	JUAN SEBASTIAN MELIS
6	14.08.98	EDUARDO ALEMPARTE MUÑOZ
7	14.08.98	LUIS DEL CARRIL AHUMADA
8	14.08.98	CARLOS BUENO PERROT
9	14.08.98	ARTURO HERNANDEZ FLORES
10	14.08.98	RAFAEL VILLA LIZAMA
11	18.08.98	MIGUEL ESPINOZA AHUMADA
12	18.08.98	LUCIANO AGUAYO ENRIQUEZ
13	18.08.98	JUAN LUIS GARATE MUÑOZ
14	18.08.98	RICARDO VILLAVELA LIZAMA
15	18.08.98	LUIS VASQUEZ APONTE
16	18.08.98	CARLOS GAJARDO ZUÑIGA
17	18.08.98	ERNESTO GUERRA LINCH
18	20.08.98	BAUTISTA CRUZ AVILA
19	20.08.98	ARIEL SALINAS AHUMADA
20	24.08.98	DIGNALDO ARANEDA ZUÑIGA

Registro continúa en
Libro Nº 5, página 15

137, 1º.09.98.**Depto. Fiscalización****Imparte instrucciones especiales para otorgamiento de certificados a empresas concesionarias de JUNAEB.**

En virtud que la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), ha determinado exigir a sus empresas concesionarias el certificado a que alude el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a que estas empresas operan en innumerables establecimientos educacionales, urbanos y rurales, distribuidos en las distintas regiones del país, situación que hace impracticable el otorgamiento de dicho certificado por la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción están ubicadas las faenas, se ha estimado conveniente, y mientras no se encuentre operativo el nuevo sistema informático de la Dirección del Trabajo, que permita ejercer la facultad del inciso final de la norma legal citada, impartir las siguientes instrucciones:

- 1.- Centralizar la certificación en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentre la casa matriz de la empresa concesionaria de JUNAEB. Se adjunta anexo con la nómina de empresas y la Inspección del Trabajo responsable de la certificación.
- 2.- Entender reproducidas, en la presente, las consideraciones previas e instrucciones de orden general de la Circular Nº 70, de 6.05.98, que imparte instrucciones para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general y, en especial, las que se refieren a orientaciones, criterios, plazos para la emisión del certificado, período previsional a revisar, vigencia de las certificaciones, formatos de formularios, contenidos de los certificados, etc.
- 3.- Las Inspecciones del Trabajo que reciban reclamos administrativos, cualquiera sea la naturaleza de los conceptos reclamados y denuncias u otras comisiones que digan relación con algún incumplimiento a normas de protección de las remuneraciones, deberán remitir estos documentos en el mismo día o al día siguiente a más tardar, mediante fax, a la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentre la casa matriz de la empresa concesionaria.

En todo caso, se deberá remitir, dentro de los 3 días siguientes, formalmente los documentos que ha comunicado por fax.

Las denuncias por otros conceptos se tramitarán en la Inspección receptora, salvo que la empresa no cuente con personal idóneo para dar una adecuada respuesta, en cuyo caso también se trasladarán a la Inspección con jurisdicción en la casa matriz.

- 4.- La Inspección responsable del certificado abrirá una carpeta especial de cada empresa concesionaria ubicada en su jurisdicción, con copia de todos los antecedentes que recepcione y que digan relación con los documentos citados en el párrafo primero del punto anterior, antecedentes que se deberán considerar para la emisión del certificado, así como los que se registren en la misma Inspección, más aquellos que aparezcan en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, el que deberá ser consultado siempre.

La o las citadas carpetas deberán mantenerse actualizadas y se pondrán a disposición del o de los funcionarios a quienes se les encomiende la cuadratura previsional y confección del certificado.

- 5.- No existirá responsabilidad administrativa respecto del Jefe de Oficina o del funcionario encargado de la firma del documento, si se ha emitido certificado sin considerar los reclamos o denuncias que se mencionan en el párrafo primero del punto 3 anterior, cuando la Inspección receptora no los haya comunicado oportunamente. La responsabilidad administrativa recaerá en el Jefe de Oficina en que se recibieron los documentos y no los comunicó ni trasladó dentro del plazo fijado para tales efectos.
- 6.- El trámite de los reclamos por la Inspección resolutora, se hará conforme a instrucciones existentes respecto de reclamos de otras jurisdicciones y estos reclamos se considerarán vigentes mientras no se tenga opinión del reclamante respecto de la posición de la empresa. El finiquito ratificado ante ministro de fe da término administrativo al reclamo (lo que debe demostrar la empresa), sin perjuicio de las otras situaciones que también producen el mismo efecto (abandonado, desistido, juzgado, conciliado), que debe comunicar oportunamente la Inspección receptora o ser demostrado por el empleador según corresponda.
- 7.- El trámite de las denuncias y otras comisiones, las realizará también la Inspección en cuya jurisdicción se encuentre la casa matriz, debiendo guardar las debidas precauciones respecto de la confidencialidad, puesto que existen establecimientos educacionales en que trabajan una o dos personas. En este caso es preferible solicitar la documentación respecto de los trabajadores que prestan servicios en toda la región o en una comuna determinada a fin de no entregar indicios que permita al empleador deducir de donde se originó la denuncia.

Los resultados deberán ser enviados a la Inspección de origen a la brevedad.

- 8.- Las multas administrativas que se originen en la tramitación de reclamos y denuncias deberán registrarse y notificarse por la Inspección resolutora.
- 9.- Para estos efectos, tanto en la solicitud de certificación como en el certificado mismo, para la denominación de la obra, se considerará "Servicio de Alimentación de JUNAEB" y, atendido que lo más probable es que no existan subcontratistas, se utilizarán los formularios que se anexan que y siguen la línea de los establecidos en la citada Circular N° 70, a los cuales habrá que hacerle en cada Inspección las modificaciones pertinentes acorde con la situación particular a certificar que se encuentre.

Modelo de la solicitud, o de los requisitos que aparecen en el formulario adjunto, deberán ponerse en conocimiento de las empresas por las Inspecciones en cuya jurisdicción se encuentre la casa matriz.

- 10.- Importante es conocer la cantidad de manipuladoras puesto que JUNAEB maneja una relación entre éstas y la cantidad de raciones alimenticias que se deben elaborar.

EMPRESAS CONCESIONARIAS QUE PRESTAN SERVICIOS A JUNAEB.

EMPRESA	INSPECCION QUE CERTIFICA
1.- HENDAYA S.A.C.	I.P.T. SANTIAGO MONEDA 723, SANTIAGO
1.- ALCASIL S.A. 2.- SOCIEDAD ALIMENTICIA SUR LTDA. 3.- SOPRECOL LTDA.	I.P.T. MAIPO FREIRE 473, SAN BERNARDO
1.- DIALSA S.A. 2.- LIZAMA Y MARTINEZ LTDA. 3.- MARCHANT E IBAÑEZ LTDA. 4.- SAN S.A. 5.- SOC. ALIMENTICIA QUILICURA LTDA. 6.- SOC. ALIMENTICIA REMO UNIDAS LTDA. 7.- ALICOPSA S.A. 8.- SPENCER RISOPATRON Y OTRA	I.C.T. STGO. NORTE SAN ANTONIO 427, 6º PISO, SANTIAGO.
1.- CARLOS CARVALLO ESCOLA 2.- COPASIN S.A. 3.- DIPRALSA S.A. 4.- RACIOCIL ALIMENTOS S.A. 5.- SOCABAL LTDA.	I.C.T. STGO. SUR PIRAMIDE 1044, SAN MIGUEL
1.- DISTAL LTDA. 2.- SARA VASQUEZ Y CIA. LTDA.	I.C.T. STGO. PONIENTE AVDA. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS 4102, ESTACION CENTRAL.
1.- MARIA LORETO RUBIO 2.- MIRAFIORI S.A. 3.- OSIRIS S.A. 4.- SABROMEALS S.A.	I.C.T. STGO. NOR ORIENTE ENCOMENDEROS 161, LAS CONDES.
1.- SOCIEDAD ALIMENTICIA. O'HIGGINS LTDA.	I.C.T. LA FLORIDA SERAFIN ZAMORA 78, LOCAL 19, LA FLORIDA.
1.- SOCIEDAD ALIMENTICIA DEPARTAMENTAL LTDA.	I.C.T. STGO. SUR ORIENTE JOSE DOMINGO CAÑAS 1121, ÑUÑO A
1.- SOCIEDAD ALIMENTICIA PUENTE ALTO LTDA.	I.P.T. CORDILLERA CONCHA Y TORO 461, PUENTE ALTO
1.- ALISUR LTDA. 2.- SANTA CECILIA S.A.	I.P.T. LOS ANGELES BIO-BIO MENDOZA 276, LOS ANGELES.
1.- ALILAGOS S.A.	I.P.T. PUERTO MONTT URMENETA 509, PUERTO MONTT.

SOLICITUD DE CERTIFICADO

El empleador que más adelante se individualiza, solicita al Sr. Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo, se le otorgue certificado en relación a la obra que se indica, en virtud de lo establecido en el artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

EMPRESA: _____

R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____
(indicar calle, N° y comuna)

REP. LEGAL: _____

R.U.T: _____

NOMBRE DE LA OBRA: Servicio de alimentación a JUNAEB.

NUMERO DE MANIPULADORAS A NIVEL NACIONAL: _____

NUMERO DE TRABAJADORES TOTALES: _____

OBJETIVO DEL CERTIFICADO: Cobrar estados de pago.

PARA SER PRESENTADO A: Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Encargado del trámite: _____ Fono: _____

_____, de _____ de _____ de 199__

NOMBRE Y FIRMA DEL PETICIONARIO

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____
DEL TRABAJO DE _____

CERTIFICADO N° _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____
DOMICILIO: _____
REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra SERVICIO DE ALIMENTACION JUNAEB, registra:

- 1.- Cantidad de trabajadores al _____.
 - a) Totales: _____
 - b) Manipuladoras de alimentos: _____
- 2.- Período revisado: desde (indicar período previsional revisado) al _____
- 3.- No registra Reclamos ni Denuncias.
- 4.- No registra deuda previsional.
- 5.- De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, con el objeto de cobrar estado de pago haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, ____ de _____ de 199__

(NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

/_____
Distribución
Interesado (2)
Inspección

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____
DEL TRABAJO DE _____

CERTIFICADO N° _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

- 1.- Que el empleador:
EMPRESA: _____ R.U.T.: _____
DOMICILIO: _____
REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____
respecto de la obra SERVICIOS DE ALIMENTACION DE JUNAEB, registra:
- 2.- _____ Reclamos por concepto de remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado cuando no se pueda obtener monto), que afecta a _____ trabajadores.
- 3.- Deuda previsional por (N° meses) por (N° trabajadores), por los montos de remuneraciones nominales de \$ (señalar monto total de remuneraciones).
- 4.- _____ multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a:
_____ U.F. _____ U.T.M. _____ I.M.M. \$ _____.
- 5.- Cantidad de trabajadores al _____
a) Totales: _____
b) Manipuladoras de alimentos: _____
- 6.- Período revisado (indicar período previsional revisado).
- 7.- De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas con el objeto de cobrar estados de pago, haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199____

(NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

_____/_____
Distribución
Interesado (2)
Of. Partes

NOTA : La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

2.- Ordenes de Servicio.

11, 9.09.98.

Depto. Administrativo

Informa e instruye sobre extintores de incendio.

INCORPORACION DE PENSIONADOS A LAS CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR (C.C.A.F.). IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE PROCEDIMIENTOS DE AFILIACION Y DESAFILIACION Y MODO DE HACER EFECTIVOS LOS DESCUENTOS QUE PROCEDAN A LAS PENSIONES DE LOS PENSIONADOS AFILIADOS

Circular Conjunta

*Superintendencia de Seguridad Social N° 1.669
Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones N° 01.037
Superintendencia de Valores y Seguros N° 01.404.*

Santiago, 26 de agosto de 1998.

Con el propósito de uniformar los sistemas relativos a la afiliación y desafiliación de todos los pensionados del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, de la Ley N° 16.744 y del antiguo Sistema Previsional, salvo los de las Fuerzas Armadas y de Orden, a aquellas Cajas de Compensación de Asignación Familiar que los contemplen como beneficiarios en sus Estatutos, como asimismo el procedimiento de descuento, retención y entero de los aportes y cuotas por concepto de crédito social, prestaciones adicionales y complementarias por parte de las entidades pagadoras de pensiones, estas Superintendencias, en uso de sus facultades legales, han estimado del caso impartir las siguientes instrucciones, de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, Compañías de Seguros de Vida, Instituto de Normalización Previsional, Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

1. PROCEDIMIENTO DE AFILIACION DEL PENSIONADO A UNA CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR

a) Afiliación

- De conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.539, la afiliación del pensionado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar tiene un carácter individual y voluntario. Por lo tanto, la voluntad del pensionado de afiliarse a una C.C.A.F. debe manifestarse en forma expresa mediante la suscripción de la correspondiente solicitud de afiliación cuyo formato se acompaña como Anexo N° 1, la que deberá someterse posteriormente a consideración del Directorio de la respectiva Caja.
- Frente a la solicitud de afiliación del pensionado, el Directorio de la respectiva Caja deberá, en su sesión ordinaria más próxima, adoptar el correspondiente acuerdo, dejando constancia de él en la respectiva solicitud.
- Respecto de los acuerdos que digan relación con la afiliación de pensionados, el Directorio de la respectiva C.C.A.F. podrá resolver la inmediata ejecución de los mismos en conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley N° 18.833.

- La Caja a la cual un pensionado solicite su afiliación sólo podrá denegarla por el hecho de no tener Oficina en el lugar de su domicilio o, excepcionalmente y con autorización de la Superintendencia de Seguridad Social, cuando ello se deba a razones de infraestructura administrativa.
- En caso que un pensionado goce de más de una pensión, sólo podrá afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.
- En el caso de pensiones de sobrevivencia otorgadas a los componentes del grupo familiar del causante, cada uno de los beneficiarios es titular de su respectiva pensión, pudiendo afiliarse por tanto, a la Caja de Compensación de Asignación Familiar de su elección, en forma separada.

b) Notificación

- Una vez adoptado el acuerdo por el cual el Directorio de la respectiva Caja acepta la solicitud de afiliación del pensionado, éste deberá ser notificado tanto al pensionado afiliado como a la entidad pagadora de la pensión, ya sea que se trate de una Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguros de Vida, Instituto de Normalización Previsional o Mutualidad de Empleadores de la Ley N° 16.744 según corresponda.
- La notificación se practicará mediante el envío por carta certificada de una copia de la correspondiente Solicitud de Afiliación, en la que deberá constar el acuerdo adoptado y la fecha en que se adoptó. Dicha notificación podrá practicarse también mediante la entrega directa de los referidos antecedentes en la entidad pagadora de la pensión.
- La notificación deberá ser remitida por la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la entidad pagadora de la pensión y al pensionado afiliado, dentro de los primeros quince días del mes siguiente al de la adopción del acuerdo que aprobó la afiliación.
- Tratándose de pensionados en conformidad al D.L. N° 3.500, de 1980, y en el supuesto que el titular de una pensión opte por traspasarse a otra A.F.P. o cambie de modalidad de pensión, contratando un seguro de renta vitalicia inmediata o renta temporal con renta vitalicia diferida, antes que la Administradora que otorgó dicho beneficio sea notificada por la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar que la afiliación ha sido aceptada, procederá que aquélla remita a su vez dicha notificación, por carta certificada, a la nueva entidad pagadora de la pensión, dentro del plazo de las 48 horas siguientes de haberla recibido. En el mismo plazo, deberá comunicarse a la respectiva C.C.A.F. tal circunstancia, como también la fecha a partir de la cual operará el traspaso a la nueva A.F.P. o comenzará a surtir efectos el contrato celebrado con la compañía de seguros de vida, según corresponda, a objeto que la Caja de Compensación adecue sus registros respecto del pensionado afiliado de que se trate.
- Igual procedimiento al señalado en el párrafo anterior y para el caso en que se verifiquen los mismos supuestos, deberá emplearse frente a la desafiliación por cambio de Caja de Compensación o del Sistema, a que se refieren los puntos 2 y 3 siguientes.

c) Fecha a partir de la cual opera la afiliación

- Adoptado el acuerdo que acoge la solicitud de afiliación del pensionado y efectuadas las notificaciones pertinentes, la afiliación del pensionado comenzará a operar desde el día primero del mes subsiguiente al de la fecha en que fue adoptado el respectivo acuerdo.

2. PROCEDIMIENTO DE DESAFILIACION DEL PENSIONADO PARA AFILIARSE A OTRA CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR

- El pensionado afiliado podrá cambiarse a otra Caja de Compensación de Asignación Familiar, siempre que registre una afiliación no inferior a seis meses en la Caja en que se encuentre afiliado, para lo cual deberá presentar ante la nueva entidad la respectiva solicitud de afiliación, documento en el cual deberá constar, además, su voluntad de desafiliarse de la Caja a la que se encontraba incorporado en ese momento.
- El directorio de la nueva Caja, en su sesión ordinaria más próxima, deberá pronunciarse respecto de la solicitud de afiliación del pensionado.
- Adoptado el acuerdo que aprueba la afiliación del pensionado, se deberá dejar constancia de éste en la respectiva Solicitud de Afiliación. La Caja a la que el pensionado se ha afiliado deberá notificar a la antigua Caja el hecho de su desafiliación, mediante el envío por carta certificada de una copia de la respectiva solicitud de afiliación, en la que deberá constar su decisión de desafiliarse, debidamente suscrita por aquel, el acuerdo que aprobó su afiliación y fecha de su adopción. Dicha notificación podrá efectuarse también mediante la entrega directa de los antecedentes antes señalados en la antigua Caja.
- La notificación deberá practicarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente al de la adopción del acuerdo que aprobó la nueva afiliación, la que operará a contar del día primero del mes subsiguiente a aquél en que se adoptó el acuerdo, fecha en la que se producirá también la desafiliación de la antigua Caja.
- Dentro del plazo antes referido, la nueva Caja deberá notificar al pensionado la aceptación de su afiliación mediante envío de carta certificada dirigida al domicilio indicado por éste en la solicitud de afiliación.
- Además, la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la cual se efectuó el traspaso deberá notificar la nueva afiliación y desafiliación directamente a la entidad encargada de pagar la pensión, o mediante el envío de carta certificada, dentro de los primeros quince días del mes siguiente a aquél en que se adoptó el acuerdo que acogió la solicitud de afiliación del pensionado, adjuntando una copia de ésta, en donde conste dicho acuerdo.

3. DESAFILIACION DEL SISTEMA

- El pensionado afiliado podrá desafiliarse del Sistema de Cajas de Compensación de Asignación Familiar siempre que registre una afiliación de a lo menos seis meses en la Caja de su última afiliación, para lo cual deberá presentar la solicitud de desafiliación en la Caja de su última afiliación. El Directorio de la Caja, en su sesión ordinaria más próxima, deberá pronunciarse respecto de la solicitud de desafiliación del pensionado.

- La desafiliación del pensionado del Sistema C.C.A.F. regirá desde el día primero del mes subsiguiente al de la fecha del respectivo acuerdo que aceptó su desafiliación.
- La respectiva Caja deberá notificar este hecho a la entidad pagadora de la pensión mediante el envío de carta certificada, dentro de los primeros quince días del mes siguiente a aquél en que se adoptó el acuerdo, indicando el mes en que se deberá efectuar el último descuento del aporte.
- También deberá notificar al pensionado la aceptación de su desafiliación mediante el envío de carta certificada dirigida al domicilio indicado por éste en la Solicitud de desafiliación dentro de los primeros quince días del mes siguiente a aquél en que se adoptó el respectivo acuerdo.

4. PROCEDIMIENTO DE DESCUENTO DE LOS APORTES Y DEMAS BENEFICIOS OTORGADOS A LOS PENSIONADOS AFILIADOS

- De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 16 de la Ley N° 19.539, los pensionados que se afilien a una C.C.A.F. deben pagar un aporte de carácter uniforme, fijado anualmente por cada Caja mediante un acuerdo de su Directorio, el que, cualquiera sea su modalidad (fijo, un porcentaje de la pensión, o una combinación de ambos), no puede exceder el 2% de la respectiva pensión.
- El inciso tercero del precepto antes citado, establece que las entidades pagadoras de pensiones, esto es, las Administradoras de Fondos de Pensiones, Compañías de Seguros de Vida, Instituto de Normalización Previsional y Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, según sea el caso, deberán descontar de las pensiones de los pensionados afiliados a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, lo adeudado por concepto de parte, de crédito social y de prestaciones adicionales o complementarias y enterarlos en la Caja correspondiente dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su descuento. Rigiendo al respecto las mismas normas de pago y cobro de las cotizaciones previsionales contempladas en la Ley N° 17.322.
- Cabe precisar que el descuento por concepto de aporte deberá ser efectuado por la entidad pagadora de pensiones y enterado en la Caja respectiva, en el plazo antes señalado, desde el momento que opera la afiliación a esa entidad y hasta la fecha en que opera la desafiliación del pensionado de esa Caja. En este último caso, el descuento por aporte cesará en caso de existir una desafiliación del Sistema de Cajas de Compensación de Asignación Familiar o deberá seguir realizándose, pero el aporte deberá ser enterado en otra C.C.A.F., cuando la desafiliación importa una afiliación a otra Caja.
- Los descuentos correspondientes a crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias, deberán ser efectuados por las entidades pagadoras de pensión y enterados en la Caja correspondiente hasta el pago total de las deudas, esto es, aun cuando el pensionado se haya desafiliado de la respectiva C.C.A.F. o del Sistema.

5. MODO DE EFECTUAR LOS DESCUENTOS A LOS PENSIONADOS POR CONCEPTO DE APORTE, CREDITO SOCIAL Y PRESTACIONES ADICIONALES O PRESTACIONES COM-

PLEMENTARIAS, PARA ENTERARLOS EN UNA CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR

- Como ya se ha señalado, la afiliación operará desde el día primero del mes subsiguiente a aquél en que el Directorio de la Caja acordó la afiliación del pensionado.
- En consecuencia el primer descuento del aporte del pensionado deberá ser retenido del monto de la pensión correspondiente al mes subsiguiente al de la fecha de aprobación de la respectiva Solicitud de Afiliación.
- Para tal efecto, dentro de los primeros quince días del mes siguiente al de la fecha de aprobación de la afiliación del pensionado, la Caja deberá notificar a la entidad pagadora de pensiones los descuentos por concepto de aportes, ya sea en medio magnético o escrito, donde estarán consignados los datos de identificación de cada pensionado y de la propia Caja y el aporte que debe ser descontado de la pensión (monto fijo, un porcentaje de la pensión, o una combinación de ambos).
- Además, en la misma oportunidad, la Caja entregará el resumen de los descuentos que la entidad pagadora de pensiones debe efectuar, utilizando para tal efecto el formato que se adjunta en el Anexo N° 2.
- Los descuentos correspondientes a crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias deberán ser notificados por la Caja respectiva a la entidad pagadora de pensiones, dentro de los primeros quince días del mes siguiente a su otorgamiento, correspondiendo que se efectúe el primer descuento sobre la pensión del mes subsiguiente a dicho otorgamiento. La notificación de estos descuentos se hará en la misma forma señalada para el descuento de los aportes.
- En tanto, el entero de los descuentos por estas prestaciones, deberá efectuarse por parte de la entidad pagadora de pensiones dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención. Cuando este plazo de diez días venza en día sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.
- El monto de los descuentos por aportes, crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias deberá ser enterado por la entidad pagadora de pensiones en la respectiva Caja, mediante la presentación de la Declaración y Pago de Aportes, Crédito Social y Prestaciones Adicionales o Complementarias de Pensionados, cuyo formato se adjunta en el Anexo N° 3, acompañándolas del detalle de cada uno de los descuentos efectuados a los pensionados.
- Dicho detalle, que constatará en medio magnético o escrito, deberá indicar a lo menos, nombre y R.U.N. del pensionado, número de inscripción, control o póliza y monto de la pensión, monto del descuento por concepto de aporte expresado en pesos y monto de los descuentos por crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias.
- En caso de desafiliación del Sistema C.C.A.F. o afiliación a otra Caja por parte del pensionado, la entidad pagadora de la pensión deberá seguir descontando las cuotas pendientes de crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias hasta su pago total y enterarlas en dicha entidad dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su descuento. Cuando este plazo de diez días venza en día sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

- Respecto de los pensionados del Nuevo Sistema de Pensiones, los respectivos descuentos deberán determinarse en pesos, utilizando el valor de la Unidad de Fomento del día de disponibilidad del pago de la pensión. Tratándose de retiros programados o rentas temporales, se deberá considerar el mismo valor de la cuota del Fondo de Pensiones utilizado para determinar el monto en pesos de la pensión.
- Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, al momento de aceptar la afiliación de un pensionado del Nuevo Sistema de Pensiones, como asimismo al concederle un crédito social, prestaciones complementarias o adicionales, deberán tener en consideración que de acuerdo a las normas contenidas en el D.L. N° 3.500, de 1980, pueden prestarse las siguientes situaciones:
 - a) Que el pensionado declarado inválido por un primer dictamen accede a una pensión transitoria por un lapso de tres años, transcurridos los cuales, debe ser reevaluado, pudiendo comprobarse en esa oportunidad que ha cesado su incapacidad y, por consiguiente, suspenderse el pago de su pensión. Igual suspensión puede presentarse, temporal o definitivamente, si el pensionado no concurre a las citaciones que se le envíen para proceder a su reevaluación.
 - b) Que el pensionado pueda optar por la modalidad de pensión de retiro programado y que el saldo de su cuenta de capitalización individual para financiarla puede agotarse en el tiempo, sin reunir las exigencias para gozar de pensión mínima con cargo a la garantía estatal. Asimismo, estas pensiones deben ser recalculadas anualmente, pudiendo disminuir el monto del beneficio que deba percibir el pensionado.
 - c) Que se suspenda transitoria o definitivamente el pago de las pensiones mínimas con cargo a la garantía estatal, por haber dejado el titular de cumplir las exigencias legales que hacen procedente este beneficio.

6. TRASPASO DE PENSIONADOS Y CAMBIO EN LA MODALIDAD DE PENSION, APLICABLE AL SISTEMA DE PENSIONES DEL D.L. N° 3.500, DE 1980.

- En el caso que el pensionado se traspase a otra Administradora de Fondos de Pensiones o decida cambiar de modalidad de pensión, optando por contratar una renta vitalicia inmediata o una renta temporal con renta vitalicia diferida, la Administradora deberá comunicar a la nueva A.F.P. o la compañía de seguros de vida, según corresponda, el hecho que el pensionado se encuentre afiliado a un Caja de Compensación de Asignación Familiar, el monto del aporte que debe enterar mensualmente en ella, como también y en el caso que sea procedente, si mantiene una deuda por concepto de crédito social, prestaciones adicionales o prestaciones complementarias, indicando el número y monto de las cuotas insolutas, a objeto que la nueva Administradora o la compañía aseguradora, según sea el caso, continúen efectuando los descuentos pertinentes.
- Asimismo, la Administradora antigua deberá comunicar a la respectiva C.C.A.F. a la que se encuentre afiliado el pensionado, el hecho de su incorporación a otra A.F.P. o la contratación de un seguro de renta vitalicia inmediata o renta temporal con renta vitalicia diferida, indicando en ambos casos, el nombre de la nueva entidad pagadora de la

pensión. Además, la Administradora deberá informar a la C.C.A.F. la fecha a contar de la cual se perfecciona el traspaso a la nueva A.F.P., como también la data en que la renta vitalicia inmediata o la renta vitalicia diferida comenzará a ser pagada por la compañía de seguros de vida, sin perjuicio de remitirle igual comunicación en caso que el pensionado opte por anticipar el pago de este último beneficio.

- En caso que el pensionado se traspase a otra A.F.P., la comunicación antes referida, deberá ser remitida a la nueva Administradora en el Archivo de Traspaso de Pensionados (TRAFIL04), definido en la Circular N° 861, de la Superintendencia de A.F.P., en el supuesto que el pensionado opte por contratar una renta vitalicia inmediata o una renta temporal con renta vitalicia diferida, la comunicación o la compañía aseguradora deberá ser remitida conjuntamente con el traspaso de la prima. La comunicación que se envíe a la respectiva C.C.A.F. deberá despacharse en la misma oportunidad en que se notifiquen las nuevas entidades pagadoras de pensión, según sea el caso.
- Todas las comunicaciones referidas en los párrafos anteriores deberán efectuarse mediante el envío de carta certificada.

7. SUSTITUCION DE PENSION DE INVALIDEZ PROFESIONAL POR PENSION DE VEJEZ

- Cuando en conformidad a la legislación vigente, opere la sustitución de una pensión de invalidez profesional por una vejez, el organismo que estuviere pagando la primera de ellas, deberá comunicar a la nueva entidad pagadora, si así procediere, el hecho que el pensionado se encuentra afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, el monto del aporte que debe enterar mensualmente en ella, como también, si correspondiere, las deudas por concepto de crédito social, prestaciones adicionales o prestaciones complementarias que aquél deba servir, indicando el número y monto de las cuotas insolutas, a objeto que la nueva entidad pagadora de la pensión continúe efectuando los descuentos pertinentes.
- La comunicación a que se refiere el párrafo precedente deberá ser remitida conjuntamente con aquella que la entidad pagadora de la pensión de invalidez profesional envíe al organismo del régimen previsional al que se encuentre afecto el pensionado y por el cual le notifique el hecho de la sustitución de la pensión.
- Del mismo modo y en igual oportunidad, la entidad pagadora de pensión de invalidez profesional deberá comunicar a la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar a la que se encuentre afiliado el pensionado, el hecho de la sustitución, indicando el nombre de la nueva entidad pagadora de la pensión.

8. DE LAS RECLAMACIONES

- En el caso de ser denegada la afiliación a un pensionado, éste podrá recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social en el plazo de diez días hábiles contados desde la fecha de notificación del acuerdo que se rechazó su afiliación. Para este solo efecto, el día sábado se considerará como inhábil.
- En el caso que el pensionado tenga certeza de que se le están efectuando descuentos improcedentes a su pensión, deberá recurrir directamente a la C.C.A.F. en que se encuen-

tre afiliado la que deberá informarle detalladamente, en un plazo no superior a diez días hábiles, los descuentos realizados y por efectuarse a su pensión y que fueron o serán informados a la entidad pagadora de la pensión.

- En caso de no estar de acuerdo con la respuesta dada por la Caja respectiva podrá recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social.

9. VIGENCIA

- La presente circular entrará en vigencia a contar de esta fecha.

INSTRUCCIONES

Anexo N° 1

C.C.A.F. : _____

FECHA DE RECEPCION _____

SOLICITUD DE AFILIACION, DESAFILIACION O MODIFICACION DE DATOS DE PENSIONADOS

Afiliación nueva Desafiliación de otra C.C.A.F. Desafiliación del Sistema Modificación de Datos

AGENCIA DE RECEPCION _____

Uso exclusivo C.C.A.F.

I.- IDENTIFICACION DEL PENSIONADO

R.U.N. _____

NOMBRE COMPLETO DEL PENSIONADO (Apellidos Paternos, Materno y Nombres) _____

N° Inscripción / Control / Póliza _____

SEXO ESTADO CIVIL REGIMEN DE SALUD Fecha de Nacimiento _____

1. Masculino 1. Casado 1. FOMASA _____

2. Femenino 2. Soltero(a) 2. ISAFIE _____

3. Vuelto 3. Viudo(a) _____

DOMICILIO (Calle/Avenida, N° Depto, Condominio/Villa/Población/Sector) _____

COMUNA _____ CIUDAD _____ REGION _____ CODIGO POSTAL _____ TELEFONO _____

II.- ANTECEDENTES DE LA PENSION

Fecha de Vencimiento _____ \$ MONTO DE LA PENSION _____ TIPO DE PENSION _____

ENTIDAD PAGADORA DE LA PENSION _____

COMARSA DE SEGURIDAD DE VIDA S.F.P. RAZON SOCIAL _____

I.A.P. MUTUAL (Mes del año) R.U.T. _____ CODIGO _____

III.- ANTECEDENTES DE LAS CARGAS FAMILIARES AUTORIZADAS

R.U.N.	NOMBRE COMPLETO (Apellidos Paterno, Materno y Nombres)	Fecha de Nacimiento (Día / Mes / Año)	Sexo (1. Mas, 2. Fem.)	Parentesco

IV.- AFILIACION NUEVA O DESAFILIACION DE OTRA C.C.A.F.

DECLARACION JURADA DEL PENSIONADO

Declaro que los datos consignados en la presente solicitud son fidedignos y que he tomado conocimiento de los Artículos 41 al 44 transitorios de la Ley 12.064 A la vez y de conformidad al Artículo 16 de la Ley 10.539 autorizo a la entidad pagadora de mi pensión para desvirtuar manualmente el aporte (hecho anualmente por el director de la C.C.A.F. _____) y para desvirtuar otras deudas que contraigo con esta Caja por conceptos de cobro social u otras prestaciones, extendiéndolas en esta Caja de Compensación, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las pensiones.

Autorizo a la Caja de Compensación de Agrupación Familiar _____ para que notifique mi decisión de desafiliación de la Caja que se señala a continuación:

C.C.A.F. A LA QUE SE ENCUENTRA AFILIADO ACTUALMENTE _____ CODIGO _____ Firma del Pensionado _____

V.- DESAFILIACION DEL SISTEMA DE C.C.A.F.

Por la presente, informo a la C.C.A.F. _____ mi decisión de desafiliación del Sistema de Cajas de Compensación. En consecuencia, solicito se notifique a la entidad pagadora de mi pensión para que cese de efectuar el descuento por concepto de aporte.

Firma del Pensionado _____

VI.- RESOLUCION DEL DIRECTORIO

El Honorables Directorio ha resuelto que la presente solicitud es:

Aceptada Rechazada

Fecha Acuerdo _____ Firma Autorizada _____

Uso exclusivo de la C.C.A.F.

NOTA: La presentación de esta Solicitud no acredita su incorporación al sistema.

Tiempo y Fecha de Recepción C.C.A.F. _____

I. IDENTIFICACION DEL PENSIONADO

- a) **R.U.N. y nombre:** Se debe registrar el R.U.N. y nombre completo del pensionado.
- b) **Nº Inscripción/Control/Póliza:** Se debe anotar el número correspondiente que aparece en la liquidación o comprobante de pago de la pensión.
- c) **Sexo, Estado Civil y Régimen de Salud:** Se debe anotar el número correspondiente al sexo, estado civil y régimen de salud del pensionado.
- d) **Fecha de Nacimiento:** Se debe indicar la fecha de nacimiento del pensionado consignada en el respectivo R.U.N.
- e) **Domicilio, Comuna, Ciudad, Región, Código Postal y Teléfono:** Se deben registrar los datos correspondientes al pensionado.

II. ANTECEDENTES DE LA PENSION

- a) **Fecha de vencimiento:** Se debe registrar la fecha de vencimiento de la pensión que aparece en la liquidación o comprobante de pago respectivo.
- b) **Monto:** Se anotará el monto bruto (sin descuentos), en pesos, de la pensión mensual consignado en la liquidación o comprobante de pago respectivo.
- c) **Tipo de Pensión:** Se debe indicar el tipo de pensión de la cual es beneficiario el pensionado, esto es, Antigüedad, Vejez, Viudez, Invalidez, Orfandad, Sobrevivencia u otra causal. Además, los pensionados de conformidad con el D.L. Nº 3.500, de 1980, deberán indicar el modo que hicieron efectiva su pensión señalando si se trata de una renta vitalicia inmediata, renta temporal con renta vitalicia diferida o retiro programado.
- d) **Entidad Pagadora de la Pensión:** Se debe marcar con una x la entidad pagadora de la pensión del pensionado.
- e) **Razón Social, Código y R.U.T.:** Corresponden a datos de la entidad pagadora de la pensión y que deben ser completados por la C.C.A.F.

III. ANTECEDENTES DE LAS CARGAS FAMILIARES AUTORIZADAS

El pensionado deberá informar el R.U.N., nombre completo, fecha de nacimiento, sexo y parentesco, de las cargas familiares debidamente autorizadas y que estén siendo pagadas por las respectivas entidades pagadora de su pensión.

IV. AFILIACION NUEVA O DESAFILIACION DE OTRA C.C.A.F.

Este casillero comprende una declaración jurada del pensionado que debe ser llenada y firmada por éste. El Código correspondiente a la C.C.A.F. en que se encontraba afiliado le debe ser proporcionado por la C.C.A.F. en que se va a afiliarse.

V. DESAFILIACION DEL SISTEMA C.C.A.F.

En este casillero el pensionado afiliado informa a la C.C.A.F. en que se encuentre afiliado su decisión de desafiliarse del Sistema de Cajas de Compensación de Asignación Familiar y solicita que se informe este hecho a la entidad pagadora de su pensión. El pensionado deberá estampar su firma para formalizar su desafiliación.

VI. RESOLUCION DEL DIRECTORIO

Este casillero debe ser llenado por la C.C.A.F.

INSTRUCCIONES

Anexo Nº 2

PLANILLA DE COBRANZA DE APORTES, CREDITO SOCIAL Y PRESTACIONES ADICIONALES O COMPLEMENTARIAS DE PENSIONADOS

PENSIONES DE _____ FECHA: _____ FOLIO _____

IDENTIFICACION DE LA C.C.A.F.

RUT	CODIGO	RAZON SOCIAL
AGENCIA	DIRECCION	
CIUDAD	COMUNA	REGION
TELEFONO	FAX	CODIGO POSTAL

IDENTIFICACION DE LA ENTIDAD PAGADORA DE PENSIONES

RUT	CODIGO	RAZON SOCIAL
AGENCIA	DIRECCION	
CIUDAD	COMUNA	REGION
TELEFONO	FAX	CODIGO POSTAL

DESCUENTOS

A.- APORTES

LA ENTIDAD PAGADORA DEBERA DESCONTAR UN _____ % DE CADA PENSION

LA ENTIDAD PAGADORA DEBERA DESCONTAR \$ _____ DE CADA PENSION

INTERESES \$ _____ REAJUSTES \$ _____ MULTAS \$ _____ TOTAL \$ _____

B.- PRESTACIONES

	MONTO \$	INTERESES \$	REAJUSTES \$	MULTAS \$	TOTAL \$
CREDITO SOCIAL					
PREST. ADICIONALES					
PREST. COMPLEMENTARIAS					
TOTAL					

DECLARACION JURADA

LA C.C.A.F. _____ DECLARA QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON LA EXPRESION FIEL DE LA VERDAD.

NOMBRE Y FIRMA AUTORIZADOS

RECEPCION

_____, ENTIDAD PAGADORA DE PENSIONES, RECEPCIONA CON FECHA ____/____/____ ESTA PLANILLA Y DETALLE ADJUNTO.

- 1.- Pensiones de: se debe registrar el mes y el año a que corresponden las pensiones a las cuales la entidad pagadora de pensiones debe practicar la retención de los descuentos que se informan en esta Planilla.
- 2.- Los descuentos efectuado a los pensionados por concepto de aporte, crédito social y prestaciones adicionales y complementarias, deberán ser pagados por la entidad pagadora de pensiones, en la respectiva C.C.A.F., dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.
- 3.- La C.C.A.F. deberá adjuntar un detalle con los citados descuentos, en medio escrito o magnético, donde estarán consignados los datos de identificación de cada pensionado (nombre y R.U.N.), de la pensión (número de inscripción, control o póliza) y los descuentos que corresponda efectuar por concepto de crédito social y prestaciones adicionales y complementarias (en pesos), separados por prestación.
- 4.- La C.C.A.F. deberá entregar esta planilla, debidamente timbrada y firmada por persona autorizada, directamente en la entidad pagadora de pensiones dentro de los primeros quince días del mes anterior al que proceda efectuar el descuento.
- 5.- La entidad pagadora de pensiones deberá recepcionar este formulario y timbrarlo, consignando en éste a la fecha de su recepción, devolviendo el original a la C.C.A.F. y reteniendo la copia respectiva.

INSTRUCCIONES

Anexo N° 3

DECLARACION Y PAGO DE APORTES, CREDITO SOCIAL Y PRESTACIONES ADICIONALES O COMPLEMENTARIAS DE PENSIONADOS.

C.C.A.F. _____

PENSIONES DE _____ FECHA: [][][][][][][][][] FOLIO _____

IDENTIFICACION DE LA ENTIDAD PAGADORA

RUT	CODIGO	RAZON SOCIAL
AGENCIA	DIRECCION	
CIUDAD	COMUNA	REGION
TELEFONO	FAX	CODIGO POSTAL

RESUMEN DEL PAGO

CONCEPTO	MONTO (\$)
(A) APORTES	
(B) PRESTACIONES	
(C) INTERESES	
(D) REAJUSTES	
(E) MULTAS	
TOTAL A PAGAR (A+B+C+D+E)	

TIMBRE Y FECHA C.C.A.F.

- 1.- Pensiones de: se debe registrar el mes y el año a que corresponden las pensiones a la entidad pagadora de pensiones practicó la retención de los descuentos por concepto de aporte, crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias y que se paga en esta oportunidad.
- 2.- Los descuentos por concepto de aportes y prestaciones, deberán ser pagados por la entidad pagadora de pensiones, en la respectiva C.C.A.F., dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.
- 3.- La entidad pagadora de pensiones deberá adjuntar un detalle con los descuentos efectuados, en medio escrito o magnético, donde estarán consignados para cada pensionado, a lo menos, nombre y R.U.N. del pensionado, número de inscripción, control o póliza y monto de la pensión, monto del aporte descontado expresado en pesos y monto de cada uno de los descuentos realizados por crédito social, prestaciones adicionales y prestaciones complementarias.
- 4.- En caso que el monto pagado por la entidad pagadora de pensiones sea diferente de aquél informado por la respectiva C.C.A.F. en la correspondiente Planilla de Cobranzas de Aportes, Crédito Social y Prestaciones Adicionales y Complementarias de Pensionados, se deberán informar separadamente los pensionados a los cuales no se les pudo efectuar descuento alguno o sólo parte de ellos, indicando los motivos que explican esta situación de acuerdo como los códigos que se mencionan más adelante. Frente a este hecho la entidad pagadora de pensiones igualmente deberá informar los descuentos que se pudieron efectuar a la pensión, indicando si éstos corresponden a aporte o prestaciones.

Lo anterior es sin perjuicio de que con posterioridad la C.C.A.F. pueda requerir mayores antecedentes al respecto, los que deberán ser proporcionados por la entidad pagadora.

- 4.- El pago con cheque debe ser nominativo y cruzado a nombre de la C.C.A.F.
- 5.- Los códigos que deberán ser utilizados para informar la imposibilidad de realizar un descuento son los siguientes:
 - 01 Fallecimiento del pensionado.
 - 02 Término anticipado de la pensión.
 - 03 Disminución del monto de la pensión.
 - 04 Retención de parte de la pensión por resolución judicial.
 - 05 Otras razones.

Anexo N° 4**CODIGOS DE INSTITUCIONES****1.- INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL (I.N.P.)**

NOMBRE O RAZON SOCIAL	CODIGO
Instituto de Normalización Previsional	100

2.- MUTUALIDADES DE EMPLEADORES DE LA LEY N° 16.744

NOMBRE O RAZON SOCIAL	CODIGO
Asociación Chilena de Seguridad	201
Instituto de Seguridad del Trabajo	202
Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción	203

3.- CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR (C.C.A.F.)

NOMBRE O RAZON SOCIAL	CODIGO
De Los Andes	301
La Araucana	302
Los Héroes	303
Javiera Carrera	304
Gabriela Mistral	305
18 de Septiembre	306

4.- ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (A.F.P.)

NOMBRE O RAZON SOCIAL	CODIGO
Aporta	401
Cuprum	402
Fomenta	403
Habitat	404
Magister	405
Planvital	406
Protección	407
Provida	408
Qualitas	409
Santa María	410
Summa-Bansander	411

5.- COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA

NOMBRE O RAZON SOCIAL	CODIGO
AETNA CHILE Seguros de Vida S.A.	501
ALLIANZ BICE Compañía de Seguros de Vida S.A.	502
AXA Seguros de Vida S.A.	503
BANRENTA Compañía de Seguros de Vida S.A.	504
BCI Seguros de Vida S.A.	505
BHIF AMERICA Seguros de Vida S.A.	506
Cía. de Seguros de Vida CRUZ DEL SUR S.A.	507
Cía. de Seguros de Vida EL RAULI S.A.	508
Cía. de Seguros de Vida EL ROBLE S.A.	509
Cía de Seguros de Vida HUELEN S.A.	510
Cía. de Seguros de Vida SANTANDER S.A.	511
CIGNA Compañía de Seguros de Vida (Chile) S.A.	512
CNA CHILE Cía. de Seguros de Vida S.A.	513
Compañía de Seguros CGS Vida S.A.	514
Compañía de Seguros de Vida CARDIF S.A.	515
Compañía de Seguros de Vida CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS S.A.	516
Compañía de Seguros de Vida CORP S.A.	517
Compañía de Seguros de Vida EUROAMERICA S.A.	518
Compañía de Seguros de Vida LA CONSTRUCCION S.A.	519
Compañía de Seguros de Vida SANTIAGO S.A.	520
Compañía de Seguros de Vida VITALIS S.A.	521
CHILENA CONSOLIDADA Seguros de Vida S.A.	522
ING Seguros de Vida S.A.	523
INTERAMERICANA RENTAS Seguros de Vida S.A.	524
ISE-LAS AMERICAS Compañía de Seguros de Vida S.A.	525
LA INTERAMERICANA Compañía de Seguros de Vida S.A.	526
LE MANS DESARROLLO Compañía de Seguros de Vida S.A.	527
MASS Seguros de Vida S.A.	528
REAL CHILENA S.A. Compañía de Seguros de Vida	529
RENTA NACIONAL Compañía de Seguros de Vida S.A.	530
SEGUROS PREVISION Vida S.A.	531

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/1.502, diciembre 97.

Carácter no imponible de la asignación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Concordancia: Oficio Ord. N° J/17.228, de fecha 12 de noviembre de 1997, de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de si la asignación transitoria establecida en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que se paga sólo en la medida de la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora, tiene o no el carácter de imponible.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

- 1.- En primer término, cabe señalar que los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, disponen que para los efectos de la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, esto es, la contraprestación en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Lo señalado precedentemente, es concordante con el concepto de remuneración definido en el artículo 23 de la Ley N° 19.378, que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, reglamentado por el artículo 72 y siguientes del D.S. N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal, regido por dicho Estatuto.

De lo expuesto, puede concluirse que las principales características atribuidas por nuestra legislación a la remuneración son su *origen contractual* y su *carácter pecuniario y permanente, ya que debe pagarse por el monto, en la forma y períodos iguales acordados en el contrato.*

- 2.- A su vez, el artículo 45 de la Ley N° 19.378, dispone: "Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios una asignación especial de carácter *transitorio*. Dicha asignación podrá otorgarse a una parte o la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel, categoría funcionaria o especialidad del personal de uno o más establecimientos dependientes de la Municipalidad, según las necesidades del Servicio. *En cualquier caso, dicha asignación deberá*

adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora. Esta asignación durará como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año".

En consecuencia, se deben tener presente ciertas características que el legislador dio a la referida asignación, esto es, su carácter transitorio que no es causado simplemente por el contrato de trabajo. En efecto, dicha asignación tiene su causa en el hecho de que se produzca un hecho futuro e incierto, esto es, se encuentra sujeta a las condiciones de ser aprobada por el Concejo Municipal y a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora. Tales características de la referida asignación permiten concluir que aquélla no puede quedar comprendida dentro del aludido concepto de remuneración.

- 3.- Por otra parte, y en el mismo sentido expuesto precedentemente, cabe señalar que la letra c) del artículo 23 de la Ley N° 19.378, dispone taxativamente que "para los efectos de esta ley, constituyen remuneración *solamente las siguientes: c) Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que tiene derecho en atención a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar y a las peculiares características del establecimiento en que se desempeña. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles y la asignación de zona".*

Es decir, el legislador expresa y taxativamente estableció las asignaciones que para efectos de dicha ley constituirían remuneración, razón por la cual no es posible extender su aplicación por la vía interpretativa.

- 4.- En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, este organismo dentro del ámbito de su competencia, puede concluir que la asignación señalada en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, no se encuentra afecta a cotizaciones previsionales obligatorias, por no reunir las características que constituyen el concepto de remuneración.

J/1.568, diciembre 97.

Fecha de devengamiento de pensión de invalidez del personal no docente a que se refiere el artículo 4º de la Ley N° 19.464.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de modificar un dictamen por el cual la Comisión Médica de la XII Región declaró la invalidez total transitoria de un afiliado a una A.F.P.

Se señala que dicha consulta ha sido formulada por la aludida Comisión Médica a instancias de la Administradora, y ella tiene por finalidad corregir la fecha de devengamiento de la pensión otorgada al interesado, por cuanto en el dictamen respectivo se consigna la norma aplicable a los funcionarios del Sector Público afectos al Estatuto Administrativo, en circunstancias que el interesado se rige por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, en su calidad de personal no docente de un establecimiento educacional dependiente de una corporación municipal. En tales condiciones, la pensión de invalidez declarada en su favor, debería devengarse a contar de la fecha de su declaración de invalidez o, si se dan los supuestos necesarios, a contar del día siguiente al del término de la licencia médica vigente a la fecha en que quedó ejecutoriado el dictamen.

Sobre el particular, cabe señalar que, atendido lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley Nº 19.464, esta Superintendencia, mediante Oficio Ord. Nº J/5.019, de fecha 20 de marzo de 1997, reiterado por Oficio Ord. Nº J/14.344, de fecha 8 de septiembre de 1997 requirió de la Contraloría General de la República, un pronunciamiento respecto del alcance que debía darse a esta norma, en relación con el párrafo 5º del Título IV del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y sus efectos en cuanto a la fecha de devengamiento de la pensión de invalidez otorgada a estos trabajadores.

Pues bien, dando respuesta al requerimiento que le fuera formulado, el citado órgano de control, ha manifestado en primer término que, el artículo 4º de la referida Ley Nº 19.464 dispone que el personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley Nº 18.883.

Agrega que el artículo 111 de la mencionada Ley Nº 18.883, contenido en el Título IV, "De los Derechos Funcionarios", Párrafo 5º, "de las Licencias Médicas", expresa que la declaración de la irrecuperabilidad de los funcionarios afectos a una Administradora de Fondos de Pensiones, deberá ser resuelta por la Comisión Médica competente, en conformidad a las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario.

De lo anterior, expresa la Contraloría General de la República, se desprende que los derechos que fluyen en materia previsional de la declaración de irrecuperabilidad de servicios afiliados a una A.F.P., son los consultados en el D.L. Nº 3.500, de 1980 y su Reglamento, contenido en el D.S. Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Precisado lo anterior, la citada Contraloría analiza a continuación, la procedencia de entender aplicable a este tipo de personal lo dispuesto en el artículo 149 de la Ley Nº 18.883, referida al derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al empleo durante seis meses, contados desde la fecha en que se le notifique al trabajador su declaración de irrecuperabilidad, sin la obligación de trabajar.

Pues bien, a este respecto, sostiene que la franquicia recién citada, de acuerdo a la forma en que ha sido concedida, no constituye una licencia médica, habida cuenta que no se enmarca en la definición que de esta última da el artículo 110 del mismo texto, especialmente en lo que atañe a su naturaleza y a los efectos que está destinada a producir, en cuanto a procurar el restablecimiento de la salud del trabajador. Siendo ello así la afectación del personal no docente dependiente de una municipalidad o corporación municipal creada por ella, a las licencias médicas regladas por la Ley Nº 18.883 –por mandato del artículo 4º de la Ley Nº 18.464–, no puede hacerse extensiva a la franquicia del artículo 149 del texto estatutario, más aún si se tiene presente que esta última disposición se halla incluida en el Título VI "De la Cesación de Funciones" y no en el Título IV, Párrafo 5º, "De las Licencias Médicas".

En consecuencia, concluye su informe la citada Contraloría, atendido que no resulta aplicable el artículo 149 de la Ley Nº 18.883, las pensiones de invalidez del personal de que se trata, se devengarán a partir de la fecha de declaración de la respectiva invalidez o desde el día siguiente al de término de la última licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriada dicha declaración, de acuerdo con la regla general establecida en el inciso tercero del artículo 31 del D.S. Nº 57, de 1990 y la especial de la letra b) del mismo inciso, respectivamente.

En mérito de todo lo expuesto, procede autorizar a la Comisión Médica de la XII Región, para que corrija en su dictamen, la fecha a partir de la cual se ha devengado la pensión de invalidez total transitoria decretada a favor del interesado.

J/1.588, diciembre 97.

Confidencialidad del expediente de Calificación de Invalidez.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia de entregar al Director del Consultorio dependiente del Departamento de Salud e Higiene Ambiental de una Municipalidad, los antecedentes médicos contenidos en el expediente de calificación de invalidez de un afiliado, con la finalidad de resolver la evaluación de incapacidad de éste, conforme a la Ley N° 19.284.

Al respecto, es preciso manifestar lo siguiente:

- 1.- En primer término, cabe recordar que en términos generales esta Superintendencia se ha pronunciado señalando el carácter confidencial de los expedientes de calificación de invalidez originados en las Comisiones Médicas de su dependencia, lo que fue ratificado mediante el Oficio Ord. N° J/11.776, de fecha 21 de septiembre de 1995, de este organismo. Tal situación sólo se ve alterada cuando se establece por medio de una norma legal o reglamentaria la obligación de entregar información contenida en los referidos expedientes.
- 2.- El artículo 9° de la Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, dispuso que *las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez COMPIN* pueden requerir *de los Servicios e instituciones de salud y asistenciales*, sean éstos públicos o privados y de los profesionales que hubieren intervenido en el tratamiento de las personas de cuyos casos estén conociendo, los antecedentes clínicos y otros que sean necesarios para cumplir las funciones que esta ley les encomienda, y aquéllos estarán obligados a proporcionarlos.

A su vez, el artículo 4° del D.S. N° 2.505/95, de Salud, de 1995, que contiene el Reglamento para su evaluación y calificación de la discapacidad, no dejó sólo en las COMPIN tales dificultades, ya que dispone que a solicitud del interesado, de las personas que lo representen, o del Ministerio de Planificación y Cooperación, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, de los Servicio a de Salud –COMPIN– y *las instituciones públicas y privadas reconocidas para estos efectos por el Ministerio de Salud, deberán evaluar, contratar, calificar y declarar la condición de persona con discapacidad.*

Por su parte, las letras c) y e) del artículo 7° de la citada norma reglamentaria, señalan que para el cumplimiento de las funciones que les otorga la ley, *las COMPIN podrán solicitar informes o copias de historias clínicas y otros que estime necesarios a los establecimientos asistenciales u otras instituciones y organismos públicos o privados.*

- 1.- Es decir, las normas precedentemente citadas, por una parte facultan a organismos distintos de las COMPIN para calificar la referida discapacidad, siempre que estén reconocidas al efecto por el Ministerio de Salud y, por otra, se otorga sólo a las COMPIN la

facultad de requerir informes a otros organismos públicos o privados para el cumplimiento de dichas funciones. Tal situación hace necesario interpretar armónicamente ambas disposiciones, debiéndose entender concebidas a estos últimos las mismas facultades otorgadas a las COMPIN para requerir informes a otros organismos.

- 2.- En razón de lo expuesto, puede concluirse que en la medida que el consultorio dependiente del Departamento de Salud e Higiene Ambiental de la Municipalidad tenga facultades delegadas por la COMPIN o bien, esté reconocida por el Ministerio de Salud, para los efectos de calificar la condición de persona con discapacidad, la Comisión Médica IX Región, deberá proporcionar a dicho consultorio los antecedentes médicos del afiliado.

J/85, enero 98.

Improcedencia de autorizar devolución de cotizaciones enteradas como afiliado independiente, por no cumplirse las exigencias establecidas en la Ley N° 18.156.

Concordancias: Oficios Ord. N°s. J/2.494, de fecha 24 de marzo de 1992; J/8.356, de fecha 5 de julio de 1995 y J/18.226, de fecha 26 de noviembre de 1997, de esta Superintendencia.

Una persona ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando la intervención de este organismo con el objeto que una A.F.P. le devuelva las cotizaciones que enterara en calidad de trabajador independiente, luego que se le autorizara la devolución de imposiciones por un monto superior a 32 millones de pesos, en conformidad a las normas contenidas en la Ley N° 18.156.

Hace presente que la mantención de dicho saldo le impide lograr su desafiliación al Nuevo Sistema de Pensiones, lo que a su vez implica que perdería la posibilidad de recuperar el Instituto de Normalización Previsional, el Bono de Reconocimiento que le emitiera esta institución de previsión.

Requerida al efecto, la Administradora junto con emitir la documentación en que ha basado sus decisiones, ha informado que con fecha 13 de agosto de 1996, el interesado presentó una solicitud de devolución de fondos previsionales de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 18.156, la que fue resuelta favorablemente, por lo que con fecha 28 de agosto del mismo año, procedió a efectuarle el pago de la suma de \$32.857.536.

Agrega que en octubre de 1997, presentó una nueva solicitud de devolución de fondos previsionales, la que no fue acogida por haberse informado erróneamente que la cotización constitutiva de dichos fondos, había sido enterada por un empleador distinto a aquel que tenía el trabajador a la fecha de su primer requerimiento.

No obstante, expresa que efectuada una revisión de sus archivos, pudo constatar que el afiliado registra abonada en su cuenta de capitalización individual, una cotización en calidad de trabajador independiente, por le mes de julio de 1996. En atención a lo anterior, y considerando que la referida Ley N° 18.156 no contempla la situación del afiliado independiente, ha requerido también, un pronunciamiento de este organismo sobre esta materia.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que la Ley N° 18.156, modificado por la Ley N° 18.726, establece la exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones que indica el artículo 1° de este texto legal.

En efecto, de acuerdo a la disposición citada, 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, no estando obligados en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones de carácter copulativo:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Por otra parte, el artículo 7° de esta ley, faculta al trabajador extranjero que cumpla con los requisitos antes referidos, para solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubiere depositado en una Administradora de Fondos de Pensiones.

Como se desprende de las disposiciones legales reseñadas, en el caso particular en estudio, y aun cuando el interesado se encuentre afiliado a un régimen previsional fuera de Chile y detente la calidad de técnico extranjero, no resulta aplicable la Ley N° 18.156, ya que la cotización cuya devolución pretende no tiene su origen en un contrato de trabajo, sino que es producto del desempeño de una actividad en la que no depende de empleador alguno, debiendo por ello, considerársele afiliado en calidad de trabajador independiente.

Precisado lo anterior, cabe señalar ahora que según lo ha resuelto este organismo, entre otros, en el Oficio Ord. N° J/8.352, de fecha 5 de julio de 1995, el hecho que se practique la devolución de imposiciones al afiliado técnico extranjero que da cumplimiento a las exigencias establecidas en la ya aludida Ley N° 18.156, no implica su desafiliación del Nuevo Sistema de Pensiones, pues esta entrega de cotizaciones no constituye una causal de afectaciones manteniéndose, por el contrario, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° del D.L. N° 3.500, de 1980, vigente al vínculo con aquél y vigente también, la cuenta de capitalización individual, aunque por regla general con saldo cero.

En consecuencia, se concluye que si este tipo de personal regresara a laborar al país, debe volver a cotizar en la Administradora de Fondos de Pensiones a la que se hubiera incorporado, sin perjuicio de su derecho de cambiarse de institución dentro del Sistema.

Ahora bien, y considerando que el personal de que se trata, en la mayoría de los casos hace abandono del país, este organismo ha resuelto que corresponde devolver al Instituto de Normalización Previsional el Bono de Reconocimiento que éste le hubiera emitido, el que sólo será procedente requerir nuevamente y para los efectos de su liquidación, en la medida que el trabajador de que se trata decida pensionarse en conformidad a las normas contenidas en el D.L. N° 3.500, ya citado.

En mérito de lo expuesto anteriormente, esta Superintendencia cumple con manifestar que no corresponde acceder a la solicitud de devolución de las cotizaciones que enterara el interesado en calidad de trabajador independiente por el período de julio de 1996, como asimismo, que la devolución de cotizaciones que efectuara la A.F.P. al amparo de la Ley N° 18.156, no ha procedido el efecto de desafiliarlo del Nuevo Sistema de Pensiones.

J/106, enero 98.

Ratifica dictámenes sobre carácter imponible de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Concordancias: Oficios Ords. N°s. J/4.771, de 1991; J/3.982, J/3.983, J/4.480 y J/12.925, de 1993; J/4.285 y J/12.025, de 1994; J/14.804 y J/14.805 de 1995, todos de esta Superintendencia.

Se ha dirigido a esta Superintendencia el Sr. Alcalde de una municipalidad, solicitando, en síntesis, que se revise la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en los dictámenes citados en concordancia, que concluye que la asignación por horas extraordinarias del personal afecto al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contenido en la Ley N° 18.883 y sus modificaciones, es de carácter imponible para los funcionarios afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

En su opinión, la jurisprudencia de este organismo de control se encuentra reñida con disposiciones legales expresa, señalando que la letra d) del artículo 5° de la citada Ley N° 18.883 define el concepto de remuneración como cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función como, por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras. Agrega que el artículo 97 del citado cuerpo legal, consagra una serie de asignaciones a las cuales tienen derecho los funcionarios, entre otras, las horas extraordinarias, y concluye sobre la base de los preceptos legales citados que el aludido Estatuto le da la calidad jurídica de asignación a la remuneración por concepto de horas extraordinarias y la casi totalidad de las asignaciones del aludido artículo 97 no son imponibles. Criterio que avala en los artículos 2° de la Ley N° 18.566 y 9° de la Ley N° 18.675.

Finalmente, expresa sobre esta misma materia, que esta Superintendencia para concluir el carácter de imponible de las horas extraordinarias de los funcionarios municipales afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, se basa en los artículos 14 y 16 de este cuerpo legal en relación con el concepto de remuneración que contiene en el artículo 41 del Código del Trabajo. Sin embargo, a su juicio, la situación no se presentaría tan clara, ya que los artículos 17 y 84 del citado D.L. N° 3.500, se habla de remuneraciones imponibles, lo que haría pensar que existen remuneraciones que no son imponibles, ya que si todas las remuneraciones lo fueran no habría sido necesario que el legislador se refiera a remuneraciones imponibles.

Por otra parte, expresa que la Directiva de la Asociación de Funcionarios Municipales de su ciudad, en el mes de agosto de 1995, puso en conocimiento de ese municipio, el Dictamen N° 020096, de 4 de julio de 1995, de la Contraloría General de la República. Agrega que la Dirección Jurídica Municipal, mediante el Oficio N° 351, de fecha 9 de octubre de 1995, emitió un informe sobre la impondibilidad de las horas extraordinarias, para los funcionarios afiliados al Régimen Antiguo, no emitiendo pronunciamiento para los funcionarios afiliados a una A.F.P. No obstante, el Sr. Alcalde recurrente hace presente que personalmente tomó conocimiento del aludido dictamen en el mes de mayo de 1997, oportunidad en que dispuso se procediera al entero de las cotizaciones por las horas extraordinarias, en carácter de provisorio mientras se resuelva el tema de fondo que ha sometido a consideración de este organismo fiscalizador.

Por lo tanto, en el evento de que no se reconsidere el criterio de esta Superintendencia, en subsidio solicita que las cotizaciones sobre las horas extraordinarias, se paguen a contar del mes de mayo de 1997, por haber sido la fecha en que el Sr. Alcalde recurrente habría tomado conocimiento sobre esta materia.

En relación con la materia objeto de presentación, en forma previa, cabe precisar que la Contraloría General de la República, mediante Dictamen N° 020096, de 1995, ya citado, ha expresado, en síntesis, que las horas extraordinarias de los funcionarios municipales adscritos al sistema previsional regulado por el D.L. N° 3.500, de 1980, revisten el carácter de imponible y, asimismo, que le es aplicable el pago del incremento establecido en el artículo 2° del D.L. N° 3.501, de 1980, con el objeto de mantener el monto líquido de los estipendios de dichos funcionarios.

Precisado lo anterior, esta Superintendencia en primer término debe, de acuerdo a su línea jurisprudencial, reiterar y ratificar, que los funcionarios municipales que en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980 han optado por afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones; sin perjuicio de todos aquellos funcionarios que por no registrar cotizaciones previsionales en el Antiguo Sistema Previsional se afiliaron automáticamente al Nuevo Sistema se encuentran afectos a las normas sobre impondibilidad aplicables de acuerdo este texto legal.

De este modo, cabe señalar que en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, en relación con el inciso 2° del artículo 7° de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, para los efectos de la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, esto es, 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.

A su vez, la remuneración utilizada como base de cálculo para determinar las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, tendrá un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización. En consecuencia la expresión "remuneración imponible" contenida en los artículos 17 y 84 del D.L. N° 3.500, se refiere al límite máximo de la remuneración afecto a cotizaciones previsionales, que según ya se expresó es equivalente a 60 U.F.

Como puede advertirse de la normativa legal reseñada, al utilizarse como base de cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo, quedan exentos de cotizaciones todos aquellos emolumentos que no constituyen remuneración de acuerdo con esa misma disposición legal, y que son las asignaciones de movilización, pérdida de caja, de desgaste de herramientas, colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del aludido Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

De esta manera, en armonía con las normas atinentes al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, el concepto de base imponible para determinar las cotizaciones obligatorias que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual, guarda relación directa con el concepto de remuneración definido en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Puntualizado el concepto de base imponible para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, y siguiendo el planteamiento del recurrente, es preciso señalar que dicha materia está relacionada con los conceptos de sueldo y remuneración definidos en las letras c) y d) del artículo 5° de la Ley N° 18.883.

En efecto, el sueldo se define como "la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo municipal de acuerdo al nivel o grado en que se encuentra clasificado".

Por su parte, la remuneración se define como "cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras".

En consecuencia, sobre la base de la normativa legal precedentemente reseñada, muy especialmente, de como se define en la citada Ley N° 18.883 la remuneración, puede sostenerse que se encuentran excluidas de cotizaciones previsionales obligatorias exclusivamente las siguientes asignaciones que los funcionarios tienen derecho a percibir establecidas en las letras a), b), d) y e) del artículo 97 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y que son las siguientes: de pérdida de caja, de movilización, de cambio de residencia y viático, respectivamente y en los casos que corresponda.

Fundada en las consideraciones de derecho señaladas en los párrafos precedentes, esta Superintendencia conforme con su uniforme y reiterada línea jurisprudencial, entre otros, mediante los dictámenes citados en concordancia, ha concluido que la asignación por horas extraordinarias a que tiene derecho los funcionarios municipales, contempla en la letra c) del artículo 97 de la Ley N° 18.883 modificada por la letra b) del artículo 9° de la Ley N° 18.959, que se conceda a dichos funcionarios cuando deban realizar trabajos nocturnos o en día sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, siempre que no se hayan compensado con descanso suplementario, son de carácter imponible para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. Por lo que procede que las municipalidades calculen y enteren sobre ellas en las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones, las cotizaciones obligatorias.

Para arribar a tal conclusión, se ha seguido una vez más la metodología establecida por la jurisprudencia administrativa en cuanto a que la imponibilidad de las remuneraciones debe determinarse observando la ley que concede la retribución, y si en ella nada se dice, como ocurre en el artículo 97, letra c) de la Ley N° 18.883, respecto de la asignación que se analiza, procede consultar la ley previsional correspondiente, en armonía con las normas atinentes al régimen previsional al que se encuentra afiliado el trabajador que la percibe.

Por lo tanto, sobre la base de todas las consideraciones de derecho precedentemente señaladas, esta Superintendencia no concuerda con el criterio expuesto por el recurrente en su presentación.

Además, resulta útil tener en consideración que el Sistema de Pensiones que fiscaliza esta Superintendencia, el valor de las pensiones por vejez y el derecho a pensionarse anticipadamente por esta causal, antes de cumplir con el requisito de edad exigido, 60 ó 65 años de edad, según se trate de mujeres u hombres, guarda relación exclusivamente con dos factores:

- a) El saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual expresado en cuotas del Fondo de Pensiones de la A.F.P. en que se encuentre incorporado el afiliado, y

- b) Las características particulares del afiliado y de su grupo familiar en cuanto a edad del afiliado y número y edad de sus potenciales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, para los efectos de determinar el capital necesario para financiar las pensiones de referencia.

Por otra parte, en lo que respecta a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República sobre esta materia, es necesario hacer presente, que dicha entidad de control mediante Dictamen N° 26.257, de fecha 4 de octubre de 1993, derogó expresamente sus Dictámenes N°s. 14.407/91, 4.990/92 y 31.272/92, que otorgaban el carácter de no imponible a la asignación por trabajos extraordinarios que corresponda a los funcionarios municipales afiliados al Sistema de Pensiones que fiscaliza esta Superintendencia y, en síntesis, se establece expresamente en dicho dictamen, que como lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa de ese mismo organismo fiscalizador, entre otros, en el Dictamen N° 3.927, de 1993, conforme con el artículo 94 N° 3 del D.L. N° 3.500, corresponde a esta entidad de control pronunciarse en definitiva sobre la impondibilidad de la aludida asignación, a que tiene derecho el personal de los municipios, con arreglo al artículo 97, letra c) de la Ley N° 18.883, afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones.

De esta manera, por encontrarse establecido y ratificarse el carácter imponible de la aludida asignación en la jurisprudencia administrativa sostenida en el tiempo por esta Superintendencia, las cotizaciones impagas por el municipio por períodos anteriores, corresponde que se determinen y paguen con los reajustes y el interés penal establecidos en el artículo 19 del D.L. N° 3.500. Todo ello, por cuanto aun cuando exista la voluntad de ese municipio de subsanar esta omisión, tanto el Estatuto Orgánico de esta Superintendencia, contenida en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como el D.L. N° 3.500, de 1980, ni en su Reglamento, establecido por el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio ya citado, otorgan a este organismo de control, facultades para efectuar condonaciones de los aludidos recargos de que son objeto las cotizaciones que los empleadores de los sectores público y privado, enteren con retraso.

Por último, el municipio deberá determinar las cotizaciones que pueda adeudar por horas extraordinarias, a partir del Dictamen N° 020096, de 1995, de la Contraloría General de la República.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Poder Judicial. Procedencia.	3.497/268	30.07.98	57
Contrato individual. Estipulaciones mínimas.	3.673/275	10.08.98	75
Cotizaciones previsionales. Pago. Oportunidad.	3.500/269	30.07.98	59
Descanso compensatorio. Día domingo. Infracción. Efectos.	3.996/289	25.08.98	109
Descanso compensatorio. Día festivo. Procedencia. Sistema excepcional de distribución y descanso.	3.782/279	12.08.98	87
– Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de nulidad. – Organizaciones sindicales. Asamblea. Facultades.	3.552/272	3.08.98	65
Empresa. Alteración del dominio, posesión o mera tenencia. Efectos.	3.677/278	10.08.98	85
– Enfermedad profesional. Remuneraciones.	3.675/277	10.08.98	82
Estatuto docente. Bono extraordinario. Vigencia.	4.107/291	28.08.98	115
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.	3.995/288	25.08.98	107
– Extracto de salud. Experiencia. Base de cálculo. – Dirección del Trabajo. Dictámenes. Efectos en el tiempo.	3.934/286	24.08.98	103
– Gratificación legal. Obligación de gratificar. – Incremento Ley N° 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.	3.890/283	18.08.98	95
– Horas extraordinarias. Base de cálculo. – Negociación colectiva. Huelga. Efectos.	3.933/285	24.08.98	100
Horas extraordinarias. Límite.	4.150/292	1º.09.98	116
Indemnización legal por años de servicio. Anticipos. Liquidación.	3.997/290	25.08.98	110
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. – Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. – Feriado proporcional. Base de cálculo.	3.553/273	3.08.98	68
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.070. Devolución.	4.151/293	1º.09.98	118

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Personal exclusivo de la limitación de jornada. Calificación Dirección del Trabajo.	3.784/281	12.08.98	91
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Beneficios contemplados.			
– Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado.	3.496/267	30.07.98	55
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.551/271	3.08.98	63
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negociación individual.	3.550/270	3.08.98	61
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Afiliación. Central sindical.	3.783/280	12.08.98	89
– Regla de la conducta. Jornada de trabajo.			
– Descanso dominical. Excepción.	3.666/274	7.08.98	73
– Remuneraciones. Asignación de pérdida de caja. Descuentos. Procedencia.			
– Remuneraciones. Descuentos. Pérdida de pertenencias de la empresa.			
– Contrato individual. Cumplimiento.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Modificación.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negociación individual.			
– Contrato individual. Modificaciones.			
– Descanso compensatorio. Día domingo. Acumulación. Procedencia.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Relaciones no laborales.			
– Contrato individual. Existencia.			
– Negociación colectiva. Extensión de beneficio. Aporte sindical. Requisitos.	3.494/266	30.07.98	48
Remuneraciones. Calificación de beneficios.	3.935/287	24.08.98	104
– Remuneraciones. Días no laborados.			
– Caso fortuito o fuerza mayor. Calificación.	3.932/284	24.08.98	98
Remuneraciones. Días no laborados.	3.674/276	10.08.98	78
Semana corrida. Cálculo.	3.889/282	18.08.98	92

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • Nº 117
Octubre 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.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **ENTREVISTA AL SR. GERMAN MOLINA VALDIVIESO, MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, LAS SOCIEDADES SE MIDEN POR LA CAPACIDAD QUE TIENEN DE HACER FELIZ A LA GENTE.**
- **Memoria Institucional del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Las principales acciones realizadas por la Dirección del Trabajo.**
- **Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo. (Resolución Nº 98).**
- **Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia. (Resolución Nº 271).**
- **Jurisprudencia Judicial. Base de Cálculo en el pago de las Horas Extraordinarias**
- **Cartilla Informativa. Fondo Nacional de Salud.**
- **Del Diario Oficial.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.**
- **CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **CIRCULAR CONJUNTA DE LAS SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL; DE A.F.P. Y DE VALORES Y SEGUROS. INCORPORA PENSIONADOS A LAS CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR.**
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.**
- **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 REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Albornoz 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:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 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.

EDITORIAL

CRISIS Y CONCERTACION SOCIAL

Una de las características que siempre encontramos al enfrentar un período de crisis, es la presencia de una "atmósfera" cargada de amenazas y malos presagios, en la que normalmente se sobredimensionan los efectos negativos que tales períodos traen consigo. Este ambiente, subjetivo, es el principal obstáculo para encontrar las oportunidades que ellos también traen, porque estos períodos, en tanto son una prueba, siempre conllevan la posibilidad de un aprendizaje que en el futuro nos permita enfrentar con mayor fortaleza estas situaciones que de tiempo en tiempo nos toca vivir.

Lo anterior, es válido tanto para la experiencia personal como para la colectiva y social; en la primera, siempre una crisis desnuda nuestras falencias y debilidades, y al revelarlas nos permite sacar lecciones y crecer, en la segunda, esto es cuando tocan a la sociedad, nos permite repensar nuestras estructuras e instituciones y analizar sus carencias para mejorar el funcionamiento de nuestra sociedad.

La situación que vivimos, puede ser una valiosa oportunidad, para relevar la importancia del diálogo social, y quizás avanzar en grados de institucionalización del mismo. Es evidente, que frente a la dicotomía empleo-nivel de remuneraciones, la solución no va por el camino de la "microfísica" de las relaciones individuales, sino por el de la utilización de instrumentos de concertación social, tales como acuerdos marco o un pacto nacional contra el desempleo, pero, también, cabe preguntarse ¿por qué no? a mecanismos de mayor institucionalización, que hagan parte de la vida social al diálogo entre los actores. Esto tendría la virtud de la confianza ganada en una práctica permanente y no la dificultad de llegar a acuerdo, que siempre se genera con los mecanismos que se conciben sólo para la emergencia, y también, perfeccionaría nuestro sistema institucional, en cuanto permitiría incorporar a él la representación de intereses económico-sociales como elemento coadyuvante de la institucionalidad democrática.

Al menos, pudiera ser interesante abrir el debate.

SERGIO MEJIA VIEDMAN
Abogado
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

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 ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
ENTREVISTA. GERMAN MOLINA VALDIVIESO, MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: LAS SOCIEDADES SE MIDEN POR LA CAPACIDAD QUE TIENEN DE HACER FELIZ A LA GENTE.	1
Memoria Institucional del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. LAS PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO	9
ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO. Resolución N° 98	29
FIJA REQUISITOS Y REGULA PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER UN SISTEMA OPCIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES CORRESPONDIENTES AL SERVICIO PRESTADO, PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE LOS VEHICULOS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA Y DE SERVICIOS INTERURBANOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DEL SECTOR PARTICULAR. COMPLEMENTA RESOLUCIONES N°s. 753 EXENTA, DE 9.08.94, Y 851 EXENTA, DE 30.08.95, PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE 13.08.94 Y 13.09.95, RESPECTIVAMENTE. Resolución N° 271	31
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Base de Cálculo en el pago de las Horas Extraordinarias	36
CARTILLA INFORMATIVA. Fondo Nacional de Salud	40
DEL DIARIO OFICIAL	46
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	48
3.494/266, 30.07.98. Absuelve diversas consultas relativas a la obligación del empleador de otorgar el trabajo convenido; a los descuentos de remuneraciones que pueden convenirse; a la obligación de otorgar un día de descanso en domingo y a la procedencia de cumplir la obligación del aporte sindical previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.	48
3.496/267, 30.07.98. No resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un beneficio que no se encuentra expresamente establecido en un contrato colectivo suscrito de confor-	

<p>midad al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, y que no se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual, expresa o tácita, de las partes que modifique o complemente el aludido contrato colectivo, aún en el evento de que éste no haya sido rubricado por la comisión negociadora.</p>	55
<p>3.497/268, 30.07.98. Los funcionarios del Poder Judicial no se encuentran sujetos a la normativa de la Ley N° 19.296.</p>	57
<p>3.500/269, 30.07.98. Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-606, de 15.04.98, impartidas a la Universidad ... por la fiscalizadora Sra. E. B. J., de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.</p>	59
<p>3.550/270, 3.08.98. La reducción del número de horas que dan derecho a percibir el beneficio denominado "bono de turno nocturno" estipulado en el artículo 18 del contrato colectivo celebrado entre la empresa Cemento ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, a consecuencia de la modificación de la cláusula sobre jornada de trabajo de los respectivos contratos individuales, acordada entre aquélla y los trabajadores afectos al citado instrumento colectivo, no contraviene el artículo 311 del Código del Trabajo.</p>	61
<p>3.551/271, 3.08.98. La prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa Cristalerías ... 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.</p>	63
<p>3.552/272, 3.08.98. No resulta procedente que la Dirección del Trabajo declare inexistente un sindicato de empresa que se ha constituido con trabajadores que por sentencia judicial se ha establecido que no tienen la calidad de subordinados o dependientes de la misma, declaración de nulidad que compete a la justicia, y tampoco puede ordenar que cambie su naturaleza jurídica lo que corresponde decidir a la asamblea de trabajadores. ...</p>	65
<p>3.553/273, 3.08.98. 1) Para determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, debiendo excluirse para el cálculo de que se trata, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como las gratificaciones, cuando son pagadas anualmente y los aguinaldos de Navidad.</p>	

2) La indemnización por concepto de feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra, que estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien, por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable o mixto, respectivamente, debiendo excluirse de la base de cálculo para determinar la referida indemnización, la gratificación o proporcional, en su caso y las horas extraordinarias.	68
3.666/274, 7.08.98. Complementa Dictamen N° 615/43, de 29.01.98, relativo a los trabajadores que se desempeñan en el Area de Mantenimiento de la empresa ..., en el sentido que indica.	73
3.673/275, 10.08.98. Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo del personal individualizado en nómina anexa de oficio de instrucciones la distribución semanal de la jornada de trabajo. Por el contrario, se acoge la solicitud de reconsideraciones de las referidas instrucciones en cuanto ordenan a esa empresa establecer en dichos contratos el total de horas mensuales de trabajo.	75
3.674/276, 10.08.98. La empresa Sociedad Industrial de Productos Plásticos ... tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, durante el tiempo en que estuvieron a disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables a éstos, el denominado bono tercer turno, resultando improcedente, en este caso, el pago de las horas extraordinarias.	78
3.675/277, 10.08.98. Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 1.511/089, de 3.04.98, sobre obligación de la empresa ..., de pagar al trabajador N.N. aumento de remuneraciones otorgado al cargo de operador de caldera que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional, no obstante, se aclara que esta exigencia rige en la medida que no haya sido superada por modificación de contrato celebrada entre las mismas partes, que implique un mejoramiento remuneracional en relación a aumentos conferidos al cargo ya indicado.	82
3.677/278, 10.08.98. Una sociedad anónima que ha adquirido el activo y pasivo de una corporación de derecho privado puede ser considerada jurídicamente su sucesora legal, para efectos de la continuidad de los derechos y obligaciones de los trabajadores de ésta, sin que sea necesario ante tal evento dar por terminados y finiquitados los contratos de trabajo.	85
3.782/279, 12.08.98. Todos los trabajadores afectos a regímenes excepcionales de jornada y descansos que trabajen efectivamente en día festivo, tienen derecho a ser compensados en la forma que precisa el Oficio Circular N° 10, de 27.10.97, de esta Dirección, sin distin-	

guir si las autorizaciones respectivas fueron otorgadas antes o después de este oficio circular, y en cuanto a los días festivos que dan derecho a esta compensación, son todos aquellos posteriores al mes de septiembre de 1997 efectivamente trabajados.	87
3.783/280, 12.08.98.	
No resulta jurídicamente procedente que una federación o confederación acuerde en el acto mismo de su constitución afiliarse a una central sindical.	89
3.784/281, 12.08.98.	
Los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para empresa Constructora ... 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 y están obligados a registrar su asistencia. Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 97-58, de 29.12.97, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.	91
3.889/282, 18.08.98.	
Déjase sin efecto las Instrucciones Nº 0.13.1295-1105, de 26.03.96, cursadas a la empresa Instalaciones Sanitarias ... por la fiscalizadora Sra. N. T.T., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida por el período abril a septiembre de 1995, sin perjuicio de la obligación que le asiste a la empresa de pagar diferencias por dicho concepto en la forma indicada en el cuerpo del presente informe.	92
3.890/283, 18.08.98.	
Deja sin efecto Oficio de Instrucciones Nº 98-44, de 8.06.98, cursado por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de San Antonio, Sr. M. A. C., a la Escuela Industrial de San Antonio.	95
3.932/284, 24.08.98.	
Corresponderá al empleador el pago de las remuneraciones de los conductores de camiones, en el evento de que la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile haga efectiva la paralización de actividades programada por ella para el día 1º de septiembre, del presente año, con ocasión de la dictación de la Resolución Nº 204, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 22.07.98.	98
3.933/285, 24.08.98.	
Informa sobre la procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores que laboran para Comercial ..., los bonos y asignaciones que indica y el anticipo de la gratificación pactados en contratos colectivos y la incidencia de la huelga en el pago de dichos beneficios.	100
3.934/286, 24.08.98.	
1) Niega lugar a reconsideración del Dictamen Nº 2.506/192, de 1º.06.98, que concluye que "Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipales".	

2) Las remuneraciones pagadas a los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal en el período anterior al 1º.06.98, se mantienen inalterables, atendido que el pronunciamiento contenido en el Dictamen Nº 2.506/192, de 1º.06.98, no opera con efecto retroactivo.	103
3.935/287, 24.08.98. El beneficio denominado "bono único con carácter anual", contemplado en anexo y complemento de contrato de trabajo suscrito en la empresa A.F.P. ... sería una remuneración permanente, ordinaria y asimilable al sueldo mensual por la convención de las partes.	104
3.995/288, 25.08.98. Las bases fijadas por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer cargos directivos docentes no se encontraron ajustadas a derecho.	107
3.996/289, 25.08.98. Ante la infracción al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores comprendidos en el Nº 7 del inciso 1º de la misma norma, el empleador debe, necesariamente, conceder en forma retroactiva el o los días de descanso en día domingo no otorgados en su oportunidad.	109
3.997/290, 25.08.98. Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de los trabajadores de Cía. Minera ... cuando han existido anticipos de dicho beneficio y la relación laboral termina por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio.	110
4.107/291, 28.08.98. Los establecimientos particulares subvencionados no se encuentran obligados a pagar, a contar del año 1997, a sus docentes el bono extraordinario establecido en la letra c) del artículo 65 de la Ley Nº 19.070.	115
4.150/292, 1º.09.98. Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 98-128, de 15.04.98, impartidas por el fiscalizador Sr. R. D. S. a la empresa ... por haberse infringido lo dispuesto por el artículo 31 inciso 1º del Código del Trabajo, constatándose, mediante la correspondiente fiscalización, que un grupo de trabajadores laboraron, durante el período comprendido entre los meses de febrero y marzo, más de dos horas extraordinarias por día.	116
4.151/293, 1º.09.98. Se deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. Nº 2.714/202, de 17.06.98, que concluye que se encuentra ajustada a derecho la notificación de la Corporación Municipal de Quellón, por medio de la cual se exigió a un profesional de la educación la devolución, dentro de 48 horas, de la indemnización percibida en conformidad al artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, actual artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, para los efectos de poder reincorporarse a la misma dotación a la que había renunciado.	118

CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	121
1.- Circulares.	
131, 14.08.98. Depto. Fiscalización Establece el uso de formulario alternativo, para la toma de constancias, denominado CONSTANCIA.	121
133, 26.08.98. Depto. Fiscalización Instruye sobre los registros y timbrajes que se establecen en los artículos citados en el antecedente.	123
137, 1º.09.98. Depto. Fiscalización Imparte instrucciones especiales para otorgamiento de certificados a empresas concesionarias de JUNAEB.	127
2.- Ordenes de Servicio.	
11, 9.09.98. Depto. Administrativo Informa e instruye sobre extintores de incendio.	133
Circular Conjunta de las Superintendencia de Seguridad Social; de A.F.P. y de Valores y Seguros. Incorpora Pensionados a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. N°s. 1.669, 01.037 y 01.404, de 26.08.98, respectivamente.	
Incorporación de pensionados a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Imparte Instrucciones sobre Procedimientos de Afiliación y Desafiliación y modo de hacer efectivos los descuentos que procedan a las pensiones de los Pensionados Afiliados	134
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	151
J/1.502, diciembre 97.	
Carácter no imponible de la asignación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	151
J/1.568, diciembre 97.	
Fecha de devengamiento de pensión de invalidez del personal no docente a que se refiere el artículo 4º de la Ley N° 19.464.	152
J/1.588, diciembre 97.	
Confidencialidad del expediente de Calificación de Invalidez.	154
J/85, enero 98.	
Imprudencia de autorizar devolución de cotizaciones enteradas como afiliado independiente, por no cumplirse las exigencias establecidas en la Ley N° 18.156.	155

J/106, enero 98.

Ratifica dictámenes sobre carácter imponible de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980..... 157

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 161

