



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LOS CONVENIOS COLECTIVOS IMPROPIOS Y EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

(a propósito de los fallos de protección)

Francisco J. Tapia Guerrero (*)

1. LAS NORMAS CONSTITUCIONALES APLICABLES A LA NEGOCIACION COLECTIVA

El artículo 19 N° 16 de la Constitución Política reconoce el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo con la empresa en que laboran. Este derecho subjetivo laboral de rango constitucional está desarrollado por la ley conforme al mandato de la propia Carta Fundamental que dispone que, corresponde a la ley determinar los casos en que no se puede negociar, los que deberá establecer expresamente.

Cabe consignar que el artículo 60 N° 4 de la Constitución Política establece que sólo en virtud de una ley se puede regular el régimen sindical y laboral, y en virtud del artículo 62 N° 5, el Presidente de la República tiene iniciativa exclusiva respecto de los casos en los que no se puede negociar colectivamente.

De este modo, cabe señalar que el derecho constitucional de negociación colectiva está reconocido a los trabajadores como titulares del mismo; que este reconocimiento es amplio, por lo que las limitaciones que se impongan a su ejercicio deben estar expresamente consagradas en la ley, y su interpretación, en consecuencia, debe ser restringida; y, conforme a la norma de hermenéutica constitucional contenida en el N° 26 del artículo 19, las normas legales que regulen, complementen o limiten este derecho, no pueden imponer condiciones o requisitos que impidan su libre ejercicio.

2. LA REGULACION DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL CODIGO DEL TRABAJO Y LA PLURALIDAD CONTRACTUAL

El Código del Trabajo ha regulado el ejercicio del derecho de negociación colectiva, estableciendo las reglas sustantivas y procedimentales para su ejercicio. De este modo, ha definido la titularidad, representación, modalidades y la unidad de contratación o niveles de la negociación colectiva, a la vez que ha reconocido los derechos y prohibiciones que derivan de su ejercicio.

La columna vertebral de la negociación colectiva está dada en la representación, modalidades y unidad de contratación.

Se reconoce como sujeto colectivo habilitado para la negociación a los trabajadores organizados sindicalmente o bien agrupados como coalición, por lo que existe una negociación sindical y una negociación coaligada, sin que por lo mismo se pierda su rasgo esencial; tratarse de un

(*) Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

proceso de representación de intereses colectivos. En el derecho chileno, no existe el monopolio sindical salvo para el caso de la negociación supraempresa bajo la modalidad reglada.

Las modalidades de negociación corresponden al procedimiento que se adopta al ejercerse el derecho de negociación colectiva, el que corresponde a los trabajadores en un caso determinar cuando ejercen la iniciativa negocial a través de la presentación de un proyecto de contrato colectivo, lo que determina que ésta se sujetará a la modalidad reglada o regulada por la ley. Bien pueden también las partes en acuerdo, negociar sin sujeción al procedimiento legal, esto es, cuando optan por la modalidad no reglada legalmente o autorregulada, en que son los propios sujetos habilitados quienes fijan las reglas de aplicación al proceso. La modalidad autorregulada no tiene sustento constitucional sino simplemente legal, en el artículo 314 del Código del Trabajo.

La ley ha establecido la unidad de negociación en el establecimiento o empresa por una parte, y a nivel multiempleador o supraempresa, por otra.

Así, conforme sea la opción que asuman los trabajadores o los sujetos habilitados en su caso, es posible que el ejercicio del derecho de negociación colectiva se ejerza bajo una de las siguientes alternativas:

- a) Negociación sindical bajo la modalidad reglada, a nivel de empresa; (1)
- b) Negociación sindical bajo la modalidad autorregulada, a nivel de empresa; (2)
- c) Negociación sindical bajo la modalidad reglada a nivel supraempresa; (3)
- d) Negociación sindical bajo la modalidad autorregulada, a nivel supraempresa;
- e) Negociación coaligada bajo la modalidad reglada, a nivel de empresa; (4)
- f) Negociación coaligada bajo la modalidad autorregulada, a nivel supraempresa; y,
- g) Negociación coaligada bajo la modalidad autorregulada, a nivel de empresa.

La ley no reconoce la negociación coaligada bajo la modalidad reglada a nivel supraempresa, pues en este caso existe monopolio sindical, no sólo a nivel de la organización de base, sea de empresa o interempresa, sino además, de las organizaciones de grado superior como las federaciones y confederaciones.

-
- (1) Es la regla general en la experiencia chilena, pues más de dos tercios de las negociaciones son de carácter reglada y de entre ellas, en más de esa proporción, corresponde a la negociación reglada sindical.
 - (2) Es la menor proporción de las negociaciones sindicales. Sin embargo no debe descartarse la utilidad de la negociación autorregulada, especialmente cuando se trata de empresas en los que deben actualizarse las condiciones de empleo por razones externas a la empresa.
 - (3) Se ha dado en muy pocos casos, principalmente por los requisitos que la ley impone para su aplicación, que está muy marcado por la negativa de los empleadores a aceptar una negociación multiempleadora.
 - (4) Es en la mayoría de los casos de negociación bajo la forma de coalición. Pese a la oposición de los sindicatos y de su dudosa armonía con el principio de libertad sindical, puede constituir no sólo un medio de determinación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo, sino además, constituir un medio de promoción de la organización sindical.

En consecuencia, dado este marco posible de negociaciones, es posible la pluralidad de instrumentos colectivos en una empresa, con una sola limitación: conforme lo dispone el artículo 328 del Código del Trabajo, un mismo trabajador no puede estar afecto a más de un instrumento colectivo.

De otra parte, los convenios colectivos –que responden a una modalidad autorregulada– admiten vigencia parcial, sea en cuanto a su duración o bien a su contenido. En un caso, se puede pactar por el período de tiempo que las partes acuerden, a diferencia del contrato colectivo que no puede tener una duración inferior a dos años, salvo en el caso del artículo 347 (5) o bien, incidir en una determinada materia.

Finalmente es importante señalar la independencia del derecho de negociación colectiva respecto del derecho de afiliación sindical. Así como no se requiere de la sindicalización para la negociación colectiva, pues se puede negociar bajo la forma coaligada, un trabajador sindicalizado puede participar en una negociación coaligada y un trabajador no sindicalizado en una negociación sindical, esto último a través de la adhesión. De otra parte, la desafiliación del trabajador a un sindicato, no le hace perder su calidad de parte de un contrato o convenio colectivo ya celebrado.

3. LAS INHABILIDADES PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE Y SUS CONTRAEXCEPCIONES

De acuerdo a la norma constitucional, la ley ha establecido las excepciones relativas al ejercicio del derecho de negociación colectiva. En términos generales, se pueden señalar dos clases de excluidos: aquéllos a quienes no se aplica el Código del Trabajo y, por tanto, no se rigen por sus instituciones, (6) y los que teniendo la calidad de trabajadores de acuerdo al artículo 3º del Código del Trabajo, están inhabilitados por disposición de la ley. (7)

Las inhabilitaciones legales de los trabajadores afectos al Código del Trabajo, respecto del ejercicio del derecho de negociación colectiva son de dos clases: absolutas y relativas. Las absolutas dicen relación con aquellos trabajadores a los que se refiere el artículo 304 del Código del Trabajo, en cuanto empresas estatales ligadas a la defensa nacional. (8) Las inhabilitaciones relativas están establecidas en razón de concurrir ciertas circunstancias vinculadas al financiamiento de la empresa, (9) a la modalidad de contratación, a la función que el trabajador desempeña, (10) o bien, como consecuencia de la eficacia del instrumento colectivo, por estar afecto el trabajador a uno vigente. (11)

(5) Respecto de los casos en que se ha aplicado la extensión.

(6) El caso del empleo público con excepción de las empresas estatales.

(7) Un caso excepcional es el de ciertos trabajadores sujetos al estatuto de la educación, cuando por acuerdo de partes se pacta la exclusión.

(8) Dispone ese artículo 304 respecto de las empresas del Estado que dependen o se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional.

(9) Es el caso del artículo 304 que dispone esta prohibición respecto de las empresas o instituciones cuyos presupuestos han sido financiados en más de 50% en los últimos dos años calendarios por el Estado, directamente o en forma indirecta.

(10) Es el caso del artículo 305.

(11) Conforme lo dispone el artículo 328.

Cabe señalar que en el caso de las inhabilitaciones relativas, la prohibición no es permanente, pues es posible que las circunstancias inhabilitantes desaparezcan o sean modificadas en términos de que sus supuestos no se apliquen, como cuando la empresa deja de ser financiada por el Estado o el trabajador modifica su contrato si se trata de uno contratado para una obra o faena transitoria o deja de ser aprendiz, o bien no conserva en su nueva función, la facultad de contratar o despedir trabajadores, por ejemplo.

De otra parte, debe señalarse que existen contraexcepciones respecto de la inhabilitación para negociar, como es el caso de la negociación autorregulada, en que expresamente el artículo 314 del Código del Trabajo dispone que pueden negociar no sólo los trabajadores contratados por obra o faena transitoria o determinada a través de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, sino todo otro trabajador que no pueda hacerlo bajo la modalidad reglada. Tal es la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 314 del mismo texto legal. Otra contraexcepción es la del propio artículo 328 en la negociación reglada, cuando por la aceptación expresa o tácita del empleador, un trabajador afecto a un contrato participa en una negociación encontrándose vigente aquél. (12)

4. LA CONTROVERSI A PLANTEADA ACERCA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: LA EFICACIA DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

Dada la posibilidad de pactar convenios colectivos coaligados o de grupos de trabajadores, se ha producido en la experiencia chilena, una situación compleja en la que trabajadores afectos a esa clase de instrumentos, han pretendido durante su vigencia negociar colectivamente a través de un sindicato. Las razones esgrimidas por los empleadores para excluirlos de la nómina de trabajadores afectos, han radicado en la existencia de un convenio colectivo vigente.

Frente a la resolución *administrativa* que conforme al procedimiento de reclamación *administrativa* los incluye, los empleadores afectados han recurrido de protección, invocando ciertos derechos constitucionales presuntamente lesionados por la Inspección del Trabajo, los que mayoritariamente han sido acogidos, declarándose judicialmente que esa resolución habría sido arbitraria o ilegal.

En rigor y previo a determinar si se ha vulnerado norma constitucional alguna, es de interés establecer el problema jurídico de fondo planteado y que no es otro que el de la eficacia de los convenios colectivos. En otras palabras, se debe precisar si la naturaleza jurídica del instrumento colectivo que incide en el recurso, hace procedente la pretensión de inconstitucionalidad del acto administrativo. Esto es fundamental, puesto que bien puede tratarse de instrumentos colectivos distintos, lo que en la especie, establece otro marco regulatorio.

Como ya se ha señalado, la ley ha reconocido el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente bajo dos modalidades: la regulada por la ley y que conduce al pacto colectivo bajo la denominación de contrato colectivo y, la autorregulada o no reglada legalmente, que se aplica en base al procedimiento que los sujetos colectivos determinen y que conduce al convenio colectivo.

(12) Cumpliéndose los requisitos que esa disposición establece.

Las diferencias entre uno u otro instrumento son las siguientes:

- a) Por su forma de generación, uno ha nacido bajo un procedimiento regulado por la ley a diferencia del otro, de acuerdo a la negociación habida entre las partes conforme al procedimiento que éstas determinen;
- b) La negociación autorregulada es voluntaria en su origen y en su término, no así la reglada legalmente, que es obligatoria para el empleador si los trabajadores presentan un proyecto;
- c) Las medidas de acción colectiva que es posible ejercer en el procedimiento, –básicamente la huelga y el cierre de empresa– sólo son admisibles en el procedimiento regulado legalmente;
- d) Las materias objeto de negociación y las partes en el proceso, que en el autorregulado no tienen limitación alguna, salvo en esta última, del nivel supraempresa, en cambio sí las hay en el regulado legalmente; y, (13)
- e) Las clases de instrumentos colectivos que es posible reconocer, en cuanto el convenio colectivo puede ser de carácter parcial.

De otra parte, en su naturaleza jurídica, el contrato y el convenio colectivo no revisten diferencia alguna por cuanto ambos tipos de instrumentos obedecen a los mismos elementos de su esencia:

- a) Expresan un interés colectivo que tienen su origen en un proceso de negociación colectiva y a través de la representación colectiva ejercida por un sujeto colectivo; y,
- b) De acuerdo a su naturaleza jurídica, producen la misma triple eficacia: normativa, obligacional y personal.

Respecto de la primera, está expresada en el artículo 303 del Código del Trabajo que señala que la negociación colectiva es un procedimiento que relaciona a sujetos colectivos con el objeto de establecer las condiciones de empleo y de trabajo aplicables. Cabe hacer presente que la Constitución y la ley reconocen el derecho de negociación colectiva, esto es, se trata de un derecho subjetivo laboral que permite a los trabajadores y a los empleadores relacionarse para un objeto específico, cual es el pacto colectivo. De este modo, como bien lo ha señalado la jurisprudencia administrativa, es necesario que exista negociación, que se esté en presencia de un interés colectivo y, que éste se exprese a través de la representación laboral. (14)

Lo anterior se confirma de acuerdo a la clara disposición del artículo 314 del Código del Trabajo que reconoce un procedimiento alternativo al reglado, esto es, una forma de ejercicio del derecho de negociación colectiva con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, ni sujeción a norma legal procedimental alguna, siempre reconociendo como sujetos habilitados al sindicato y a la coalición. De esta forma, es necesario

(13) Esto se entiende por el carácter voluntario de la negociación autorregulada. Sin embargo, no se reconoce la negociación coaligada y supraempresa reglada.

(14) Jurisprudencia Administrativa que es uniforme.

para que se esté en presencia de un convenio colectivo, que éste emane de un mecanismo de relación entre los sujetos colectivos, que previamente han acordado iniciarlo y concluirlo con el fin de establecer las condiciones comunes de empleo. La existencia del interés colectivo está claramente establecida no sólo por la existencia de los sujetos habilitados que ejercen representación, sino además, en cuanto se trata de establecer las condiciones comunes de empleo.

Asimismo, la existencia necesaria de un sujeto colectivo ha quedado firmemente implantada con la modificación de la Ley N° 19.069/91, pues la antigua norma contenida en el artículo 294 del Código del Trabajo de 1987 establecía que bajo la modalidad autorregulada, la habilitación para negociar quedaba radicada en los trabajadores sin que se requiriera a alguna forma de organización como el sindicato o la coalición; en cambio, el texto vigente contenido en el artículo 314 hace expresa referencia a los sindicatos y a la coalición. La coalición es un agrupamiento de trabajadores desprovistos de personería jurídica, que se unen temporalmente con un objetivo que expresa el interés colectivo que los mueve. No se trata de una pluralidad de personas sin organización ni representación.

De este modo, si no hay negociación concordada, representación a través de un sujeto habilitado e interés colectivo expresado, no se está en presencia de un convenio colectivo de trabajo. Esto se ratifica por la eficacia jurídica de los contratos y de los convenios colectivos. Si faltan esos elementos se está en presencia de un convenio colectivo impropio.

Como se ha señalado, la triple eficacia de los instrumentos colectivos, nace de disposiciones legales que responden a la naturaleza jurídica de éstos. Conforme lo dispone el inciso final del artículo 314, los convenios colectivos producen los mismos efectos que los contratos colectivos, con la sola excepción de lo dispuesto en el artículo 315. (15)

El primer efecto de los contratos y convenios colectivos, es de carácter normativo. En el ejercicio de la autonomía colectiva, los sujetos colectivos convienen en las condiciones comunes de empleo que rigen automáticamente, sustituyendo aquellos pactos de carácter individual vigentes, en lo pertinente, conforme lo establecido en los contratos individuales de trabajo. Tal norma está contenida en el artículo 348 del Código del Trabajo, en cuanto dispone el efecto sustitutivo de lo pactado en vía individual, por el pacto colectivo. Es éste un efecto propio del instrumento colectivo, pues no se da en la negociación individual que consiste en la simple modificación del contrato individual del trabajo. (16) No puede haber efecto normativo en la forma así establecida por el artículo 348, cuando no existe una representación del interés colectivo, pues no sólo se trata de establecer las condiciones comunes sino además, es de la esencia que se trate de un colectivo que actúa bajo las formas de representación que la ley establece, pues en caso de no haberlos, la modificación no pasaría por el contrato o convenio colectivo como instrumento de eficacia normativa, sino que actuaría directamente, como un contrato plural.

El segundo efecto, (eficacia obligacional) dice relación con el deber de paz. En efecto, dispone el artículo 347 que los contratos colectivos tendrán una duración no inferior a dos años. Esto en relación al artículo 328 que establece la restricción aplicable al trabajador afecto a un contrato colectivo vigente, a participar en un procedimiento reglado, salvo aceptación tácita o expresa

(15) Excepciones relativas a la eficacia normativa del convenio colectivo supraempresa y a los convenios colectivos de carácter parcial.

(16) No se produce en los convenios colectivos parciales.

del empleador. Sin embargo, el artículo 351 del Código admite en el caso de los convenios colectivos, la celebración de instrumentos de carácter parcial en su duración o contenido.

El deber de paz dice relación con los instrumentos colectivos celebrados de conformidad a la ley, esto es, los contratos y convenios colectivos, y los fallos arbitrales. Este deber emana de lo dispuesto en los artículos 322 y 328 del Código, en cuanto no procede que el trabajador participe en una negociación legalmente regulada sino en la fecha en que se indica en la primera de esas disposiciones, a menos que el empleador consienta en ello. El deber de paz sólo se produce respecto del procedimiento reglado, pues en el autorregulado, por su carácter voluntario, dependerá de las partes iniciar un nuevo período de conversaciones.

Con todo, cabe señalar que debe tratarse de convenios colectivos que reúnan los atributos de que dan cuenta los artículos 314 y 351, no así los convenios colectivos impropios o plurales, esto es, aquéllos en los que falta alguno de sus elementos esenciales.

En tercer lugar, la eficacia personal dice relación con la aplicación relativa de los instrumentos colectivos, a diferencia de los contratos colectivos de obreros en la antigua legislación, de carácter erga omnes. En la legislación chilena, lo son los trabajadores sindicalizados y los adherentes cuando se trata de una negociación sindical y, los trabajadores que se agrupan representados debidamente, en la negociación coaligada. También, se les aplica a los trabajadores a quienes se extiende el contrato colectivo del que no ha sido parte.

En el caso del convenio colectivo, si no existe un interés colectivo debidamente representado a través de un mecanismo de negociación, el instrumento actúa directamente y no produce efecto de incorporación automática en el contrato de trabajo.

Como se podrá advertir, los fallos recaídos en la controversia sobre los convenios colectivos, se alejan de la dogmática aplicable a estos instrumentos.

5. LOS FALLOS EN SEDE DE PROTECCION

Resuelta la controversia en sede administrativa, los tribunales de justicia se han pronunciado en diversos sentidos, debiendo aclararse, sin embargo, que la Excma. Corte Suprema ha acogido mayoritariamente los recursos deducidos, fallando que la Inspección del Trabajo habría infringido derechos constitucionales y normas relativas a las atribuciones de los órganos públicos a través de resoluciones que no se ajustarían a derecho y que serían además arbitrarias.

a) Fallos que declaran como ajustada a derecho la intervención administrativa.

Se ha rechazado la acción de protección deducida, estimándose que no ha existido un acto arbitrario e ilegal de la Inspección del Trabajo, razonando en cuanto de lo que se trata, es de determinar si ésta ha tenido atribuciones para pronunciarse acerca de la observación de legalidad planteada por la empresa en el proceso de negociación reglado, en cuanto determinados trabajadores deben excluirse del mismo por estar afectos a un convenio colectivo. (17)

(17) I. C. de Apelaciones de Concepción. Recurso de Protección Rol N° 112/94 interpuesto por Sociedad Pesquera Landes S.A. Sentencia de 11 de agosto de 1994.

Señala el fallo que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 331 del Código, la Inspección no sólo puede sino debe pronunciarse sobre la controversia que se crea, a partir de la observación del empleador y la reclamación de los trabajadores, deber éste contenido en la citada norma y que no le impone limitación alguna en su ejercicio.

Continúa entonces, a objeto de establecer si la resolución se ha sujetado a la controversia, que del tenor de lo expuesto por las partes y de la resolución recurrida, queda en claro que no se ha apartado el órgano administrativo de ellos, agregando que además, ésta ha sido razonada, excluyendo el capricho o la arbitrariedad. Es más, que se ha recurrido para la apreciación de la controversia en la determinación del alcance de las normas legales aplicables, esto es, en determinar aquello que la ley manda, prohíbe o permite y en su calificación tendiente a determinar o describir la naturaleza jurídica de una institución dentro de un marco jurídico aplicable. Hace mención a que siendo tan vinculadas estas operaciones, la labor de calificación tiene una exigencia técnica mayor que la interpretación y, que si así no se hiciese, se estaría obviando el claro mandato legal.

Agrega que lo anterior es aplicable aun en el caso contrario, esto es, si el órgano de fiscalización hubiere acogido la observación planteada por el empleador y que al hacerlo, no estaría revisando los institutos de la nulidad y de la inexistencia jurídica, sino que está aplicando principios de orden administrativos, concluyendo además que no correspondería en sede judicial, elaborar un listado de actuaciones permitidas o prohibidas del servicio recurrido, pues ello equivaldría a regularlas conforme a una norma legal inexistente.

En relación a que se habría alterado el debido proceso, señala que éste equivale al procedimiento diseñado por la ley para resolver esta controversia. Desvirtúa, asimismo, que se afecte a la libertad de trabajo y la libre iniciativa económica por cuanto son estas situaciones no determinables, mientras no se aplique el contrato colectivo.

Este fallo fue confirmado por la Excelentísima Corte Suprema. (18)

b) Fallos que declaran como arbitraria e ilegal la resolución de la Inspección del Trabajo.

Se trata de la doctrina mayoritaria que declara como vulnerados, amenazados o perturbados los derechos constitucionales contenidos en el artículo 19 números 3 inciso 4º, 16 y 24, que consistiría en que la Inspección del Trabajo se habría arrogado atribuciones que no tiene.

i) Se ha sostenido que dado el tenor del artículo 351, si se alega la existencia de un convenio colectivo, no cabe que la Inspección investigue si éste ha cumplido exigencias que la ley no ha contemplado, por lo que ha incurrido en un juzgamiento a un contrato respecto del que sólo los tribunales pueden establecer su validez o nulidad y sus efectos. (19)

(18) Excm. Corte Suprema. Apelación Rol N° 23.600, de 5 de septiembre de 1994.

(19) I. C. de Apelaciones de Santiago. Recurso de Protección Rol N° 1.296/95 interpuesto por Textil Industrial S.A. Sentencia de 6 de junio de 1995. También esta argumentación ha sido sostenida en los demás fallos que se citan.

Se ha señalado de otra parte que al hacerlo, la Inspección se ha arrogado facultades reservadas a los órganos jurisdiccionales, pues ha sustituido un convenio válidamente acordado por otro, por lo que la actuación de ésta es antijurídica. En este fallo se sostiene que la falta de una comisión negociadora y la carencia del sujeto colectivo no es óbice a la existencia legal del convenio, de acuerdo al contenido del artículo 314 que lo exime de formalidades. (20) Cabe agregar que en este fallo se resuelve además, en cuanto a una cláusula transitoria del contrato colectivo pactado en el proceso, que sujetaba la aplicación de éste a la resolución del recurso de protección.

Tal argumentación omite toda consideración a las normas legales aplicables a las funciones de la Inspección del Trabajo. De acuerdo al inciso final del artículo 2º del Código del ramo, corresponde al Estado velar por el cumplimiento de las normas legales que regulan la prestación de los servicios. Dicha función la desarrolla la Dirección del Trabajo conforme lo establece el artículo 1º del D.F.L. Nº 2, de 1967, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con el artículo 467 del Código del Trabajo.

El inciso 1º del artículo 331 precisamente, coloca al Servicio en la posición de determinar el correcto cumplimiento de la legislación, pues la reclamación le obliga a pronunciarse acerca de las observaciones del empleador en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, esto es, si aquélla se ajusta a las normas legales aplicables, lo que significa en el caso del artículo 305 o del artículo 328, que debe constatar si las circunstancias inhabilitantes contenidas en esas disposiciones legales resultan aplicables o no; en un caso examinará el contrato de trabajo en relación a las particularidades de su ejecución, en el otro, el instrumento colectivo material en relación a las normas legales que son aplicables.

Cabe agregar que no invade la Inspección, las facultades jurisdiccionales reconocidas en exclusividad a los Tribunales de Justicia, pues es de la esencia de éstas, el imperio de cosa juzgada de la que carece la resolución administrativa. Por lo demás, no es el único caso. Entre otros, la reclamación frente al ejercicio del *ius variandi* del artículo 12 presenta idéntica situación, pues en tal caso el Inspector examinará el contrato de trabajo en función de las alteraciones a su respecto y determinará con plenas facultades la exacta situación jurídica en la especie. Por lo demás, no extraña al ordenamiento jurídico, ciertas situaciones en las que el ámbito de actuación jurisdiccional se confunden con las administrativas, no obstante tener una distinta naturaleza jurídica. (21)

En línea argumental distinta, se ha declarado que a la Inspección del Trabajo le está permitido determinar si un trabajador puede o no negociar colectivamente pero que, si existe un convenio colectivo, dado los efectos de éste, se vulneraría el derecho de propiedad. (22) Se debe anotar que este recurso incidía en trabajadoras a las que se aplicaba el convenio por extensión.

(20) I. C. de Apelaciones de P. Aguirre Cerda. Recurso de Protección Rol Nº 61/95 interpuesto por Quimetal Industrial S.A. En fallo de 31 de julio de 1995 de la Excm. Corte Suprema en Apelación Rol Nº 31.757 lo confirmó agregando además las razones de constitucionalidad en base al derecho de propiedad.

(21) Vid Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Depalma. Buenos Aires, 1978. Pág. 41.

(22) I. C. de Apelaciones de Santiago. Recurso de Protección Rol Nº 1.329/96 interpuesto por Tejidos Caffarena S.A. confirmado por la Excm. Corte Suprema en fallo a la Apelación Rol Nº 2.393/96, de 30 de septiembre de 1996.

Cabe observar la contradicción evidente contenida en ese fallo. Lo que resuelve la Inspección, es la habilitación o inhabilitación del trabajador para negociar, determinando si éste ha estado afecto a un instrumento colectivo dado, de conformidad a las normas legales vigentes, del mismo modo en que constata por ejemplo, si el trabajador está afecto, v. gr., a un contrato transitorio o de temporada, de aprendizaje o, si se trata de un contrato en el que existe constancia de prohibición de negociar en razón de las labores que realiza en la empresa.

- ii) Se ha sostenido que los derechos y obligaciones contenidos en un convenio colectivo han ingresado al patrimonio de las partes por los que hay sobre ellos una especie de propiedad por tratarse de bienes incorporeales de acuerdo al artículo 583 del Código Civil, derecho que es conculcado por la resolución de la que se recurre. (23) Este fallo fue confirmado por la Corte Suprema. (24)
- iii) Respecto de la libertad de contratación, se ha sostenido que no se ha amenazado por cuanto la interpretación de la Inspección aunque se señala como errada, se ha dado en el marco del ejercicio de dicha libertad, ejercida por las partes. (25)

6. CONCLUSIONES

De lo expuesto, se hace necesario retomar la dogmática jurídica del contrato y del convenio colectivo para establecer la correcta aplicación de la ley laboral a propósito de las sentencias en sede de protección, que han calificado como arbitrarias las resoluciones administrativas relativas a la exclusión de trabajadores afectados a convenios colectivos de trabajo que no reúnen los atributos de éstos de acuerdo al Código del Trabajo.

- a) La tipología unitaria de los contratos y convenios colectivos.

Se ha señalado ya que el contrato y el convenio colectivo responden a actos jurídicos que tienen el carácter de fuentes del derecho, en virtud de las normas aplicables a la negociación colectiva.

Dado lo anterior, el contrato como el convenio nacen de un proceso negociador, en el que los sujetos habilitados formulan sus respectivas propuestas con el objeto de concluir en un acuerdo en que dada la naturaleza compleja de este proceso –reglado legalmente o autorregulado por éstos–, y la consideración al interés colectivo, se hace necesaria la representación.

Los instrumentos así acordados, son los que producen su triple eficacia, de entre éstas, la de carácter normativa en que se produce el efecto de sustitución sobre el contrato de trabajo.

Si no existe representación, no se da la mediación en el interés colectivo ni la eficacia normativa, pues en tal caso se trataría tan sólo de un instrumento plural, carente de los

(23) I.C. de Apelaciones de P. Aguirre Cerda. Recurso de Protección Rol N° 109/95 interpuesto por Teknos Comunicaciones S.A. Cabe la misma anotación de la cita precedente.

(24) Excma. Corte Suprema. Apelación Rol N° 33.411. Sentencia de 14 de diciembre de 1995.

(25) I.C. de Apelaciones de P. Aguirre Cerda. Recurso de Protección Rol N° 109/95 interpuesto por Teknos Comunicaciones S.A.

atributos del contrato y convenio colectivo regulado en la ley, el que actúa sin el efecto, normativo propio del contrato o del convenio colectivo.

De otra parte, queda en claro de la propia evolución del artículo 314 del Código, que el sujeto habilitado para negociarlos es el sindicato o la coalición y no una pluralidad de trabajadores, siendo el elemento distintivo entre ésta y la coalición el carácter organizativo de aquélla, a través de la representación del interés colectivo.

Cabe finalmente señalar que por tratarse de un instrumento colectivo precedido de una negociación, el que revista los caracteres de un contrato de adhesión se aleja de la esencia impuesta por la ley, cual es que exista un procedimiento tendiente a la formación de la voluntad colectiva.

b) El interés colectivo como elemento esencial de la tutela colectiva.

Dada la existencia de la tutela sindical, como expresión de la estructura de derecho laboral, se hace imprescindible hacer una referencia a su objeto.

El fenómeno de lo colectivo aparece como expresión del interés colectivo, que se superpone al interés individual pero que a su vez se articula a través de los procedimientos internos de mediación de intereses en la organización. El reconocimiento de la coalición no excluye esta lógica del fenómeno colectivo en su actuación. La diferencia de la coalición y el sindicato radica en la permanencia de su existencia e institutos y en el reconocimiento de su personería jurídica.

Por el contrario, la clara referencia del inciso 1º del artículo 314 a las *negociaciones directas* de los grupos de trabajadores cualquier fuera su número, coloca a la coalición como una organización temporal que debe mediar entre el interés colectivo y las propuestas empresariales, pues, ya no se trata como en la legislación vigente a 1990, de los trabajadores, y no podría darse la negociación entre todos éstos con el empleador o grupo de empleadores.

Por lo demás cabe señalar que no es compatible con el sentido de la legislación, el que la coalición sea una excepción por oposición al sindicato ni que el convenio colectivo sea el instrumento por oposición en términos de tutela, del contrato colectivo.

El convenio ha nacido al derecho para posibilitar el acuerdo negociado bajo las reglas que los sujetos se den; la coalición ha sido reconocida por oposición al monopolio sindical.

c) La facultad de la Inspección del Trabajo.

Planteada la reclamación en virtud del artículo 331, la Inspección debe establecer si la observación de la legalidad se ajusta o no a la situación de que se trata. Por lo demás, debe agregarse al mandato del artículo 331, lo dispuesto en el artículo 476 sobre la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, esto es, criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro (26) lo que necesariamente importa la calificación, o sea, la apreciación o determinación, de las calidades o circunstancias de una persona o cosa. (27)

(26) Diccionario de la Lengua Española. Madrid, 1984.

(27) Ibid.

La Inspección fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral cuando un tercero –el empleador– observa la legalidad en la inclusión de un trabajador por estar afecto a alguna inhabilidad legal y la parte trabajadora objeta tal respuesta.

¿Qué significa en la práctica lo anterior? Que deberá apreciar si la naturaleza jurídica del contrato de trabajo de ese trabajador se ajusta lo dispuesto en el N° 1 del artículo 305, si cumple el contrato con las estipulaciones a que se refieren los restantes números del artículo 305 y que corresponden a la función del trabajador o bien, si se trata de otra inhabilidad.

En la especie, traerá a juicio la existencia de un instrumento colectivo suscrito de conformidad al artículo 303, en el caso del convenio colectivo y determinar si aquél reúne sus atributos esenciales.

De este modo, estimamos que la mayoría de los fallos en sede de protección, no se ajustan a la dogmática del pacto colectivo del trabajador ni al contenido mismo de las normas legales sobre negociación colectiva.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

SISTEMA UNICO DE PRESTACIONES FAMILIARES Y DE SUBSIDIOS DE CESANTIA (*)

D.F.L. N° 150, de 1981 (1)(2)(3)(4)(5)(6)

**FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LAS NORMAS
SOBRE SISTEMA UNICO DE PRESTACIONES FAMILIARES Y SISTEMA DE
SUBSIDIOS DE CESANTIA PARA LOS TRABAJADORES DE LOS
SECTORES PRIVADO Y PUBLICO, CONTENIDAS EN LOS
DECRETOS LEYES N°s. 307 Y 603, AMBOS DE 1974**

D.F.L. N° 150.- Santiago, 27 de agosto de 1981.-

Teniendo presente que es de manifiesta necesidad fijar el texto refundido, sistematizado y coordinado de las normas sobre Sistema Unico de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los Trabajadores de los Sectores Privados y Público contenidas en los Decretos Leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974, incorporándoles las diversas modificaciones de que han sido objeto, ejerciendo para este efecto las facultades que me confiere el artículo único del Decreto Ley N° 3.656, de 1981;

Que, asimismo, es conveniente modificar las referidas normas a fin de adecuarlas al nuevo esquema de financiamiento del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y del Fondo Común de Subsidios de Cesantía, establecido en el inciso primero del artículo 8° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, ejerciendo para este efecto la facultad que me otorga el inciso final de dicho precepto; (7)

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la obra modificable Legislación Laboral y Previsional.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 25.03.82.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 18.228, de 15.07.83; 18.413, de 9.05.85; 18.462, de 21.11.85; 18.611, de 23.04.87; 19.007, de 22.11.90; 19.073, de 31.07.91; 19.104, de 7.12.91; 19.185, de 12.12.92; 19.267, de 27.11.93; 19.355, de 2.12.94; 19.429, de 30.11.95.

(3) El Art. 2° de la Ley N° 18.413, de 9.05.85, introdujo modificaciones a este cuerpo legal en materia de subsidios de cesantía pero, no obstante, su artículo transitorio establece lo siguiente: "Las disposiciones del artículo 2° de la presente ley no serán aplicables a las personas que a esta fecha estén gozando de los beneficios de este subsidio, aun cuando hagan uso del derecho establecido en los artículos 46, inciso segundo, y 64, inciso segundo, del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

(4) Los incisos 2° de los Arts. 1° de las Leyes N°s. 18.478, de 10.12.85; 18.717, de 28.05.88; 18.774, de 14.01.89; 18.870, de 2.12.89, establecen que se excluye del reajuste que indican las asignaciones reguladas por este texto legal.

(5) El D.S. N° 75, de Previsión Social, de 7.02.74, contiene el Reglamento del D.L. N° 307, de 7.07.74, el que debe entenderse vigente para la aplicación de este texto legal en lo que se refiere a Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

(6) El D.S. N° 155, de Previsión Social, de 14.11.74, contiene el reglamento del D.L. N° 603, de 10.08.74, el que debe entenderse vigente para la aplicación de esta ley en lo que se refiere al Sistema de Subsidio de Cesantía.

(7) El inciso final del Art. 8° del D.L. N° 3.501, de 18.11.80, facultó al Presidente de la República para fijar el texto definitivo del D.L. N° 307, de 7.07.74 y 603 de 10.08.74, "pudiendo suprimir, modificar y establecer normas sobre destinación y administración de los fondos".

Que es recomendable, por razones de buen orden administrativo y de utilidad práctica, indicar la correspondencia de la numeración de las normas con la de sus textos originales e, igualmente señalar, mediante notas al margen, el origen de las normas que se incorporan a este texto y que forman parte de las leyes que las han modificado;

Que es recomendable, también indicar cuáles normas se modifican o establecen en ejercicio de la facultad que me confiere el inciso final del artículo 8º del citado Decreto Ley Nº 3.501, mediante la correspondiente nota al margen, y (8)

Visto:

Lo dispuesto en el artículo único del Decreto Ley Nº 3.656, de 1981 y en el inciso final del artículo 8º del Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, dicto el siguiente: (8)(9)

Decreto con Fuerza de Ley:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistemas Unicos de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los Trabajadores de los Sectores Privado y Público:

TITULO I

SISTEMA UNICO DE PRESTACIONES FAMILIARES

Párrafo Primero

Del sistema, sus beneficiarios y causantes

Artículo 1º.- El Sistema de Asignaciones Familiares creado por el artículo 28 del Decreto Ley Nº 97, de 1973, en adelante el "*Sistema Unico de Prestaciones Familiares*" y, para todos los efectos del presente decreto con fuerza de ley, el "*Sistema*", se regirá por las disposiciones del presente Título. (10)(11)(12) (D.L. Nº 307/74, Art. 1º)

(8) El inciso final del Art. 8º del D.L. Nº 3.501, de 18.11.80, facultó al Presidente de la República para fijar el texto definitivo del D.L. Nº 307 de 7.07.74, "pudiendo suprimir, modificar y establecer normas sobre destinación y administración de los fondos".

(9) El Art. único del citado D.L. Nº 3.656, de 19.03.81, facultó al Presidente de la República para fijar textos refundidos de cuerpos legales y coordinar y sistematizar las respectivas normas dentro del plazo de un año, contado desde el 5.01.81.

(10) El reglamento del D.L. Nº 307, de 7.02.74, está contenido en el D.S. Nº 75, de Previsión Social, de 6.07.74.

(11) Ver, además, la Ley Nº 18.020, de 17.08.81, sobre subsidio familiar para personas de escasos recursos.

(12) El Art. 2472 del Código Civil se refiere a los créditos privilegiados de la primera clase. La 5ª causa, de acuerdo a la modificación introducida al citado Art. 2472 por el Art. 261 de la Ley Nº 18.175, de 28.10.82, expresa lo siguiente: "Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares". El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1º del D.F.L. Nº 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

- Artículo 2º.-** Quedan afectos al Sistema y son sus beneficiarios: (13)(14)(15) (D.L. N° 307/74, Art. 2º)
- a) Todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado;
- b) Los trabajadores independientes afiliados a un régimen de previsión que al 1º de enero de 1974 contemplara en su favor y entre sus beneficios el de la asignación familiar; (16)(17)(18)(19)
- c) Los señalados en las letras anteriores que se hallen en goce de subsidio de cualquier naturaleza; (20)
- d) Los señalados en las letras a) y b) que se hallen en goce de pensiones de cualquier régimen previsional, aun cuando en el respectivo régimen no hubieren tenido derecho al beneficio; (D.L. N° 867/75, Art. 2º)
- e) Los beneficiarios de pensión de viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado en goce de la pensión especial a que se refiere el artículo 24 de la Ley N° 15.386 o en el artículo 5º del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y aquélla establecida en el artículo 45 de la Ley N° 16.744, y (D.L. N° 867/75, Art. 3º, 1
Ley N° 18.611 Art. 12, letra a) (23.04.87)

- (13) El Art. 13 de la Ley N° 18.611, de 23.04.87, establece que los beneficiarios podrán renunciar al monto pecuniario que les corresponde por concepto de asignación familiar en las condiciones que señala.
- (14) El D.S. N° 370, de Hacienda, de 6.08.87, aprobó el reglamento para la aplicación de la disposición legal mencionada en la nota anterior.
- (15) La Ley N° 18.944, de 20.08.90, crea la Oficina Nacional de Retorno. El inciso 2º de su Art. 2º señala que para el cumplimiento de sus objetivos la Oficina deberá, entre otras medidas, procurar el acceso de los beneficiarios a soluciones previsionales y de salud.
- (16) Ver definición de trabajadores independientes contenida en el Art. 3º del Código del Trabajo.
- (17) De acuerdo a la legislación vigente al 1º.01.74, se encuentran afectos a este sistema los siguientes grupos de trabajadores independientes: Choferes y empresarios de la locomoción colectiva particular, urbana, suburbana, rural e interurbana; Suplementeros (Ley N° 17.393: Ver nota siguiente); Dueños de Imprenta; Trabajadores independientes de la actividad hípica; Artistas; Agentes profesionales de seguros; Taxistas; Peluqueros (Ley N° 9.613); Notarios, conservadores y archiveros judiciales (D.L. N° 2.928/83); Receptores judiciales; Receptores y depositarios del departamento de cobranza judicial; Agentes generales de aduana; Cargadores en las ferias y mercados municipales (Ley N° 14.157) y Campesinos asignatarios de tierras de la ex CORA (Ley N° 16.640: Ver nota subsiguiente).
- (18) La letra a) del Art. 40 de la Ley N° 18.755, de 7.01.89, derogó la Ley N° 16.640, de 28.07.67, sobre Reforma Agraria. El Art. 34 de la citada Ley N° 18.755 señala que los asignatarios de tierras, las personas naturales que sean miembros de cooperativas asignatarias de tierras y los adjudicatarios de tierras provenientes de la disolución de dichas cooperativas continuarán afectos al régimen de previsión y conservarán el beneficio de la asignación familiar en la misma forma y condiciones que tienen en la actualidad.
- (19) La Ley N° 17.393, de 3.12.70, incorporó a los suplementeros al régimen previsional del Servicio de Seguro Social. El Art. 7º de la citada Ley N° 17.393 señala que los suplementeros asegurados del Servicio de Seguro Social gozarán del beneficio de la asignación familiar en iguales condiciones que los demás asegurados afectos al Fondo de Asignación Familiar.
- (20) De acuerdo con lo establecido en el inciso 2º del Art. 1º de la Ley N° 18.987, de 11.07.90, a los beneficiarios que se encuentren en goce de subsidio de cesantía les corresponde percibir el valor de la asignación familiar fijado para el primer grupo de beneficiarios.

- f) Las instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos o abandonados y de inválidos. (21)(22)

Artículo 3º.- Serán causantes de asignación familiar:

(D.L. Nº 307/74,
Art. 3º)

- a) La cónyuge y, en la forma en que determine el reglamento, el cónyuge inválido;
- b) Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, en las condiciones que determine el reglamento; (23)(24)(25)(26) (D.F.L. Nº 472/74 (P.S.), Art. 1º, d)
- c) Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos de la letra precedente;
- d) La madre viuda;
- e) Los ascendientes mayores de 65 años, y
- f) Los niños huérfanos o abandonados en los mismos términos que establece la letra b) de este artículo y los inválidos que estén a cargo de las instituciones mencionadas en la letra f) del artículo 2º, de acuerdo con las normas que fije el reglamento. (27)

(21) El Art. 10 del D.L. Nº 3.650, de 11.03.81, se refiere a la incompatibilidad de la subvención establecida en el D.F.L. Nº 1.385, de Justicia, de 6.11.80, con la asignación familiar que favorece a las instituciones mencionadas en esta letra.

(22) De acuerdo con lo establecido en el inciso 2º del Art. 1º de la Ley Nº 18.987, de 11.07.90, a los beneficiarios contemplados en esta letra que se encuentren en goce de subsidio de cesantía les corresponde percibir el valor de la asignación familiar fijado para el primer grupo de beneficiarios.

(23) El D.S. Nº 75, de Previsión Social, de 7.02.74, contiene el reglamento de este texto legal. Su Art. 26 se refiere a la materia señalada en esta letra.

(24) El D.S. Nº 221, de Educación, de 16.10.85 establece las normas especiales que deberán cumplir los cursos de los centros de formación técnica para los efectos del Art. 26 del D.S. Nº 75 citado en la nota anterior.

(25) La Ley Nº 18.703, de 10.05.88, dicta normas sobre adopción de menores. La primera parte del inciso 2º del Art. 13 de la citada Ley Nº 18.703 señala, entre otros efectos de la adopción simple, que el adoptado será considerado como carga del adoptante para todos los efectos de asignación familiar y cualquier otro beneficio de salud y de seguridad social. La Ley Nº 7.613, de 21.10.43, establece otras disposiciones sobre la adopción. Las personas a quienes se concede dicho beneficio están señaladas en esta letra. El texto refundido, coordinado y sistematizado de las Leyes Nºs. 7.613 y 18.703 están contenidos en los Arts. 4º y 5º del D.F.L. Nº 2/95, de Justicia, de 26.12.96, respectivamente.

(26) Los Arts. 36 a 38 de la Ley Nº 18.703, citada en la nota anterior, se refieren a los efectos de la adopción plena. Como las personas a las cuales se les otorga dicho beneficio adquieren la calidad de hijos legítimos, quedan comprendidos en esta letra. El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1º del D.F.L. Nº 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

(27) El D.S. Nº 830, de Relaciones Exteriores, de 27.09.80, promulga Convención sobre los Derechos del Niño. Su Art. 26 se refiere al derecho a beneficiarse de la Seguridad Social.

No regirán los límites de edad establecidos en las letras b), c) y e) respecto de los causantes afectados de invalidez en los términos que determine el reglamento, calificada por el Servicio de Salud correspondiente u otro que señale dicho reglamento. D.L. N° 2.763/79, Arts. 16 y 17.

Los beneficiarios señalados en la letra e) del artículo 2º, sólo podrán invocar como causantes de asignación familiar las mismas cargas por las cuales tenía derecho a este beneficio el causante de la pensión respectiva.

Artículo 4º.- Las trabajadoras comprendidas en las letras a), b) y c) del artículo 2º tendrán derecho a una asignación maternal que será de monto igual al de la asignación familiar, la que se les pagará por todo el período del embarazo. (D.L. N° 307/74, Art. 4º)

Su pago se hará exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación competente de tal hecho y de su control, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de la gestación.

Igual derecho tendrán los beneficiarios mencionados en las letras indicadas en el inciso primero, respecto de sus cónyuges embarazadas que sean causantes de asignación familiar.

La asignación maternal se regirá por las normas generales de la asignación familiar y las especiales que determine el reglamento.

Artículo 5º.- En el caso de las personas mencionadas en el artículo 3º serán requisitos comunes para causar los beneficios de asignación familiar y maternal, que éstas vivan a expensas del beneficiario que las invoque y que no disfruten de una renta, cualquiera sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4º de la Ley N° 18.806. (28)(29)(30) (D.L. N° 307/74, Art. 5º) (Ley N° 19.073, de 31.07.91: Art. 5º)

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las pensiones de orfandad no se considerarán renta para determinar dicha incompatibilidad. (31)

Artículo 6º.- Las causantes no darán derecho a más de una asignación familiar por cada uno de ellos, aun cuando el beneficiario estuviere acogido a diversos regímenes previsionales y desempeñare trabajos diferentes y aun cuando pudieren ser invocados en dicha calidad por dos o más personas. (D.L. N° 307/74, Art. 6º)

(28) El Art. 2º del D.L. N° 1.093, de 15.07.75, reemplazado por la letra b) del Art. único del D.L. N° 2.064, de 15.12.77, establece que los alumnos que perciben pensión de gracia por haber obtenido el premio "Subteniente Luis Cruz Martínez" continuarán siendo causante de asignación familiar.

(29) El inciso 4º del Art. 2º de la Ley N° 18.987, de 11.07.90, señala que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a 3 meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

(30) El citado inciso 1º del Art. 4º de la Ley N° 18.806, de 19.05.89, se refiere al ingreso mínimo mensual fijado para fines remuneracionales.

(31) Ver Art. 8º de la Ley N° 18.020, de 17.08.81, que establece la incompatibilidad del subsidio familiar para personas de escasos recursos con la asignación familiar regulada por este D.F.L.

Artículo 7º.- Corresponderá percibir la asignación familiar y la maternal, por regla general, al beneficiario a cuyas expensas viva el causante. (32) (D.L. N° 307/74, Art. 7º)

Las asignaciones familiares causadas por hijos menores se pagarán directamente a la madre con la cual vivan, si ésta lo solicitare.

Igualmente procederá el pago directo a la cónyuge, a los causantes mayores de edad o a la persona a cuyo cargo se encuentre el causante, siempre que lo soliciten.

Artículo 8º.- Las instituciones mencionadas en la letra f) del artículo 2º ejercerán el derecho a las asignaciones familiares que les correspondan ante el Servicio de Seguro Social, el que deberá pagárselas mensualmente. (D.L. N° 307/74, Art. 8º)

Artículo 9º.- Si el beneficiario, pudiendo hacerlo, se rehusare a impetrar de la respectiva institución el derecho a la asignación familiar o a la maternal y/o su pago, éstas podrán ser solicitadas por la persona a cuyo cargo se encuentre el causante, o por la cónyuge, en su caso. (D.L. N° 307/74, Art. 9º)

Artículo 10.- Lo dispuesto en los artículos anteriores sobre pago y percepción de los beneficios, se entenderán sin perjuicio de las resoluciones que se dictaren al efecto. (D.L. N° 307/74, Art. 10)

Artículo 11.- La asignación familiar se pagará desde el momento en que se produzca la causa que la genere; pero sólo se hará exigible a petición de parte y una vez acreditada su existencia. Su pago se hará hasta el último día del mes en que el causante mantenga esa calidad. (D.L. N° 307/74, Art. 11)

Sin embargo, la asignación familiar causada por los hijos se pagará hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan los 18 ó 24 años de edad, según corresponda.

En caso de extinción del derecho, el beneficiario deberá comunicar tal circunstancia a la respectiva institución pagadora, dentro del plazo de 60 días contado desde que ella acontezca.

Toda nulidad de matrimonio extinguirá el derecho a la asignación familiar causada por uno de los cónyuges, el último día del mes en que quede ejecutoriada la sentencia que la declare. (D.L. N° 307/74, Art. 12)

Artículo 12.- En el caso de los beneficiarios señalados en las letras a) y b) del artículo 2º, la asignación se pagará mensualmente considerándose cada mes como de treinta días. El monto que corresponda guardará directa relación con el período por el cual se haya percibido remuneración imponible, de manera que si dicho período resultare disminuido, el beneficio se reducirá proporcionalmente. (D.L. N° 307/74, Art. 13)

(32) Ver inciso 5º del Art. 33 de la Ley N° 18.469, de 23.11.85, que se refiere al caso en que ambos cónyuges sean afiliados al régimen de prestaciones de salud, sus hijos se considerarán pertenecientes al Grupo del cónyuge de más elevado ingreso aunque el otro reciba las respectivas asignaciones familiares.

Sin embargo, si el período por el cual se recibiere remuneración imponible alcanzare a 25 o más días en el mes respectivo, la asignación se devengará completa.

Con todo, los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales tendrán derecho a percibir las asignaciones establecidas en el presente Título con su monto completo, siempre que a lo menos hayan prestado servicios durante una jornada o turno en el mes respectivo.

Ley N° 18.462,
Art. 3°, N° 1
(21.11.85)

Artículo 13.- Los beneficiarios de subsidios y los pensionados recibirán el beneficio en proporción al período durante el cual mantengan dichas calidades.

(D.L. N° 307/74,
Art. 14)

Artículo 14.- El monto de las asignaciones familiares y maternal será uniforme, tanto en relación a los causantes que las produzcan como respecto de los beneficiarios que las perciban. (33)(34)(35)(36)(37)

(D.L. N° 307/74,
Art. 15)

Los causantes por invalidez darán derecho al pago de una asignación aumentada al duplo.

Artículo 15.- La asignación familiar y las demás prestaciones que contempla el Sistema, no serán consideradas remuneración para ningún efecto legal y estarán exentas de toda clase de impuestos, gravámenes y cotizaciones. (38)

(D.L. N° 307/74,
Art. 16)

No se podrá, aun cuando mediare acuerdo entre beneficiario y causante, someterlas a transacción ni efectuar retención de ninguna especie en ellas y serán inembargables.

(33) Los montos vigentes de la asignación familiar pueden consultarse en Datos Útiles.

(34) La letra d) del Art. 1° de la Ley N° 18.987, de 11.07.90, modificadas por los Arts. 3° de las Leyes N°s. 19.073, de 31.07.91; 19.152, de 15.07.92; 19.228, de 2.07.93; 19.307, de 31.05.94; 19.392, de 27.05.95; 19.457, de 25.05.96; 19.502, de 30.05.97; 19.564, de 30.05.98, expresa que las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a la cantidad de \$ 365.399 no tienen derecho a las asignaciones aludidas que señala. Sin perjuicio de lo anterior mantienen su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantienen su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

(35) El inciso 1° del Art. 2° de la Ley N° 18.987, de 11.07.90, reemplazado por el Art. 2° de la Ley N° 19.152, de 15.07.92, y modificado por el Art. 13 de la Ley N° 19.350, de 14.11.94, expresa que "Se entenderá por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquél en que se devengue la asignación, siempre que haya devengado ingresos a lo menos por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviera más de una fuente de ingresos, se considerarán todas ellas. Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el aludido ingreso mensual se determinará considerando el promedio de los ingresos devengados en el lapso de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la asignación".

(36) El Art. 13 de la Ley N° 18.611, de 23.04.87, establece que los beneficiarios podrán renunciar al monto pecuniario que les correspondiere por concepto de asignación familiar en las condiciones que señala.

(37) El D.S. N° 370, de Hacienda, de 6.08.87, aprobó el reglamento para la aplicación de la disposición legal mencionada en la nota anterior.

(38) Ver inciso 2° del Art. 41 del Código del Trabajo que se refiere a las asignaciones y beneficios que no constituyen remuneración.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

Todas las retribuciones en dinero relacionadas con la situación familiar del trabajador, establecidas en estipulaciones individuales o colectivas respecto a la prestación de servicios, serán consideradas remuneraciones para todos los efectos legales. (D.L. N° 307/74, Art. 51)

Artículo 16.- Por vía reglamentaria se establecerán los sistemas y medios de prueba para la concesión de las asignaciones, su mantención y los demás procedimientos administrativos que se estimen necesarios para su estricto control, señalándose los casos en que deban suspenderse los pagos respectivos. (D.L. N° 307/74, Art. 17)

En todo caso, para la mantención del beneficio de asignación familiar, no será necesario renovar periódicamente la documentación que compruebe la vigencia de la respectiva carga, salvo en los casos calificados que establezca el reglamento.

Artículo 17.- Los notarios y los oficiales civiles en su caso, otorgarán, sin costo alguno para los interesados, las escrituras de reconocimiento y legitimación de los hijos, y las de aceptación de tales actos, como asimismo los certificados de supervivencia necesarios para el goce de asignación familiar. (Ley N° 18.018, Art. 10)

Dichas escrituras y certificados y las actuaciones judiciales a que dieren origen el reconocimiento o la legitimación de hijos, estarán exentas de todo impuesto.

Artículo 18.- Todo aquel que percibiere indebidamente los beneficios que establece el presente Título, sea proporcionando antecedentes falsos que lo determinen, sea omitiendo la obligación señalada en el inciso 3° del artículo 11 o por otro medio fraudulento cualquiera, será sancionado con la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas. (39)(40)(41)(42) (D.L. N° 307/74, Art. 55)

Artículo 19.- La asignación familiar establecida en el Decreto Ley N° 307, de 1974, deja sin efecto y reemplaza la asignación escolar a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 12.522, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 17.387. (D.L. N° 307/74, Art. 49)

(39) En conformidad a la tabla demostrativa del Art. 56 del Código Penal, la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio, se extiende desde 61 días a tres años.

(40) El Art. 3° del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, se refiere a la restitución de las sumas percibidas por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y a la condonación de tales deudas.

(41) El Art. 1° de la Ley N° 18.547, de 16.09.86, en relación con el Art. 3° del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, establece que los jefes superiores de las instituciones de previsión social y los directores de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 podrán condonar y eximir la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas por concepto de asignación familiar. Dicha facultad puede ejercerse sin que sea necesaria la concurrencia de circunstancias calificadas que justifiquen la correspondiente condonación a que se alude en el inciso 2° del Art. 3° del referido D.L. N° 3.536. La mencionada Ley N° 18.547 agrega que la condonación no procede cuando se hubiere dictado sentencia condenatoria o existiere proceso penal pendiente por las conductas descritas en el Art. 18 del D.F.L. N° 150, de 25.03.82, o en el Art. 11 de la Ley N° 18.020, 17.08.81.

(42) Los Arts. 41 al 43 de la Ley N° 12.084, de 18.08.56, se refieren a las sanciones aplicables en caso de percepción indebida de beneficios previsionales.

Párrafo Segundo

Del financiamiento, programación y administración del Sistema

- Artículo 20.-** El Sistema se financiará con cargo a un fondo único, el que se denominará "*Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía*", en adelante "*el Fondo*". (43)(44)(45)
- (D.L. N° 307/74,
Art. 18)
D.L. N° 3.501/80,
Art. 8°, Inc. 1° y
final
- Artículo 21.-** El fondo se financiará exclusivamente con aportes fiscales que se fijarán en la Ley de Presupuestos y se regirá por lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.263, de 1975 y sus modificaciones. (46)(47)
- (D.L. N° 3.501/80,
Art. 8°) Inc. 1° y
final
- Artículo 22.-** Los recursos del Fondo se destinarán exclusivamente al pago de los beneficios del sistema y los del régimen de Subsidios de Cesantía para los trabajadores del Sector Privado establecido en el Párrafo Primero del Título II de este Decreto con fuerza de Ley y de los gastos de administración del Sistema y de dicho régimen.

(43) El Art. 55 del D.L. N° 670, de 6.10.74, modificado por los Decretos Leyes N°s. 1.819, de 11.06.77 (Art. 31) y 3.158, de 14.02.80, expresa lo siguiente: "Las instituciones de previsión social podrán efectuar inversiones en instrumentos financieros, conforme a las normas del presente artículo./ El Consejo Monetario determinará periódicamente tales inversiones./ El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, podrá otorgar a tales instituciones la autorización respectiva, fijando el monto y oportunidad de las inversiones dentro del total autorizado en los respectivos presupuestos y de acuerdo a programas previamente establecidos, los cuales serán visados por el Ministerio de Hacienda./ El mismo Ministerio podrá autorizar tales inversiones respecto de los sobrantes periódicos que se produzcan en el Fondo Unico creado por el Decreto Ley N° 307, de 1974, correspondiendo al Superintendente de Seguridad Social, dar las órdenes pertinentes y suscribir los documentos que fueren necesarios./ Lo dispuesto en el inciso tercero no será aplicable a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional ni a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, respecto de los cuales sólo se requerirá autorización del Ministro de Defensa Nacional".

(44) Ver Ley N° 18.418, de 11.07.85, sobre financiamiento de los subsidios de reposo maternal.

(45) La Ley N° 19.175, de 11.11.92, modificada por la Ley N° 19.194, de 9.01.93, y cuyo texto refundido fue fijado por el D.S. N° 291, de Interior, de 20.03.93, aprueba la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional. Su Art. 19, letra d) señala que corresponderá al gobierno regional distribuir entre las municipalidades de la región los recursos para el financiamiento de beneficios y programas sociales administrados por éstas.

(46) El citado D.L. N° 1.263, de 28.11.75, regula el sistema de administración financiera del Estado.

(47) El Art. 11 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88, expresa lo siguiente: "Las recuperaciones que perciban los servicios e instituciones del sector público regidos por el Decreto Ley N° 1.263, de 1975, de los servicios de salud o de las instituciones de salud previsional, correspondientes a devoluciones por concepto de pagos de licencias por enfermedad o subsidios por reposos maternales y permisos por enfermedad del hijo menor, deberán registrarse en cuentas complementarias e integrarse a rentas generales de la Nación dentro del mismo mes en que se perciban dichas devoluciones./ Asimismo, igual integro deberán efectuar mensualmente respecto de las diferencias por incompatibilidad a que se refiere el artículo 172 del Estatuto Administrativo". La Ley N° 19.117, de 20.01.92, establece normas para la recuperación por municipalidades o corporaciones empleadoras de sumas correspondientes a subsidios por incapacidad laboral de funcionarios que señala.

Artículo 23.- El Sistema operará sobre la base de un Programa anual que será aprobado por Decreto supremo, dentro del mes de diciembre y que regirá para el año siguiente, el cual llevará la firma de los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social. (48)

(D.L. N° 307/74,
Art. 22)
D.L. N° 3.501/80,
Art. 8°, Inc. final

La Superintendencia de Seguridad Social, en adelante "*la Superintendencia*", preparará y propondrá el Programa a la consideración de los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, dentro del mes de noviembre de cada año.

(D.L. N° 307/74,
Art. 23)
D.L. N° 3.501/80,
Art. 8°, Inc. final

El programa comprenderá cada ejercicio anual; contendrá el presupuesto de ingresos y gastos correspondientes; consultará las reservas presupuestarias que se estimen necesarias; fijará las partidas que correspondan a cada institución que participe en la Administración del Sistema por concepto de pago de los beneficios, y asignará los recursos para los gastos de administración de dichas instituciones.

Ley N° 18.611
Art. 12, letra b)
(23.04.87)

Artículo 24.- Para formular el Presupuesto y el Programa del Fondo, todas las instituciones pagadoras de beneficio deberán preparar presupuestos y programas particulares en los que se consignen el número probable de asignaciones a pagar y, si procediere, las necesidades financieras para gastos de administración. En el caso del Fisco, proporcionará los antecedentes respectivos la Dirección de Presupuestos.

(D.L. N° 307/74,
Art. 25)
D.L. N° 3.501/80,
Art. 8°, Inc. final

Los presupuestos y programas particulares serán confeccionados de acuerdo con las normas que establezca la Superintendencia y dentro del plazo que ella fije. (49)

La falta de presentación oportuna de los presupuestos y programas habilitará a la Superintendencia para confeccionarlos por sí, en mérito de los datos que obren en su poder.

El incumplimiento de la obligación contenida en el inciso primero, hará acreedores a los responsables a las sanciones establecidas en las disposiciones orgánicas de la Superintendencia.

La Superintendencia calificará los presupuestos y programas presentados por las instituciones y confeccionará el Presupuesto y el Programa con los antecedentes obtenidos.

De acuerdo con las necesidades de cada institución administradora, la Superintendencia podrá modificar las partidas correspondientes al pago de los beneficios con el objeto de ajustarlas a los gastos reales que se vayan produciendo. No obstante, si se hiciere necesario modificar el Presupuesto en sus cifras globales, éste sólo podrá ser modificado por Decreto supremo con las firmas de los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia.

(48) El D.S. N° 122, de Previsión Social, de 14.01.98, aprueba el Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1998.

(49) Ver nota del artículo 23.

Artículo 25.- Los gastos de administración del Sistema en cada ejercicio no podrán exceder, en conjunto, del 8% del gasto en beneficios. (D.L. N° 307/74, Art. 24)
D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final

El reglamento establecerá los factores que se considerarán para determinar el monto de los aportes que deban efectuarse a cada institución que tenga consultadas en el Programa partidas a su favor por este concepto. (50)

Artículo 26.- Corresponderá a la Superintendencia la administración financiera del Fondo; la formulación y ejecución del Presupuesto y el Programa; el control del desarrollo y la tuición y fiscalización de la observancia de las disposiciones de este Título. En el ejercicio de estas facultades la Superintendencia podrá dictar normas e instrucciones que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades encargadas de la administración del Sistema o del otorgamiento y pago de sus beneficios. (D.L. N° 307/74, Art. 25, Inc. 5° y Art. 41)
D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final

Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Dirección de Presupuestos con respecto a la formulación de los presupuestos ordinarios de las instituciones de previsión social y las propias de la Contraloría General de la República. (51)

Artículo 27.- Participarán en la administración del Sistema las Cajas de Previsión, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas y las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguros a que se refiere el Decreto Ley N° 3.500, de 1980. (52) D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final

Artículo 28.- Los empleadores pagarán a sus trabajadores dependientes las asignaciones familiares y maternales una vez al mes, junto con el correspondiente pago de las remuneraciones y previo el reconocimiento de las cargas y la autorización de pago efectuada por la respectiva entidad administradora. No obstante, la Superintendencia podrá disponer por razones de ordenamiento administrativo, que tales asignaciones sean pagadas por la correspondiente entidad administradora. (53)(54) D.L. N° 307/74, Art. 28) Inc. 1°
D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final
Ley N° 18.228
Art. único, letra a), (15.07.83)

(50) El D.S. N° 75, de Previsión Social, de 7.02.74, contiene el reglamento del D.L. N° 307, de 7.07.74. El citado D.S. N° 75 debe entenderse vigente para la aplicación de este texto legal en lo que se refiere a Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

(51) Las referidas disposiciones orgánicas de la Superintendencia de Seguridad Social están contenidas en la Ley N° 16.395, de 28.01.66.

(52) Las instrucciones referentes a la participación de las A.F.P. en el Sistema Unico de Prestaciones Familiares están contenidas en la Circular N° 783, de la Superintendencia de Seguridad Social, de 1°.06.82.

(53) El Art. 7° del D.L. N° 3.537, de 22.01.81, derogó la Ley N° 16.940, de 14.09.68, que había dispuesto que el pago de la asignación familiar al conductor no propietario de automóviles de alquiler sería efectuado directamente por la Caja de Previsión de Empleados Particulares y estableció que a contar del 1°.03.81, dichas asignaciones familiares debían ser pagadas por sus empleadores y compensadas en la forma prevista en este artículo.

(54) Ver artículo 33 de este texto.

<p>En el caso de los trabajadores a que se refiere el inciso final del artículo 12, las asignaciones familiares y maternales que les correspondan les serán pagadas directamente una vez al mes por la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, previo reconocimiento de las cargas.</p>	<p>Ley N° 18.462, Art. 3°, N° 2 (21.11.85)</p>
<p>Artículo 29.- Los trabajadores dependientes que se afilien al Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, continuarán sujetos, para los efectos de gozar de los beneficios del Sistema, a las instituciones que al 13 de noviembre de 1980 tenían a su cargo su otorgamiento.</p>	<p>D.L. N° 3.500/80, Art. 83, Inc. 1° D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final</p>
<p>Los referidos trabajadores que, al afiliarse por primera vez, lo hagan al mencionado Sistema de Pensiones y los que cambien de empleador encontrándose ya afiliados a él, deberán incorporarse para estos efectos, a la institución que corresponda de acuerdo a la naturaleza de sus funciones.</p>	<p>D.L. N° 3.500/80, Art. 83 Inc. 2° D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final</p>
<p>Artículo 30.- Los empleadores que paguen asignaciones familiares y maternales a sus trabajadores, deducirán el monto pagado por este concepto, incluso a sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, de las cotizaciones y del impuesto que deben enterar en las instituciones de previsión.</p>	<p>(D.L. N° 307/74, Art. 28) Inc. 2° D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. 2° y final</p>
<p>Las instituciones pagarán a los empleadores, dentro del mes calendario en que se enteren dichas cotizaciones e impuesto, los saldos que se produzcan en favor de éstos en los casos en que los montos pagados por concepto de asignaciones familiares y maternales sean mayores que las cotizaciones e impuesto. A los empleadores que no enteren oportunamente las cotizaciones e impuesto, dichos saldos les serán pagados por las instituciones de previsión dentro de los diez primeros días del mes siguiente al pago de aquéllas.</p>	<p>D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. 3° y final.</p>
<p>Los saldos a que se refiere el inciso anterior que no sean reembolsados en los plazos allí señalados, deberán pagarse con los reajustes e intereses establecidos en la Ley N° 17.322, los que serán de cargo de la respectiva institución. (55)(56)</p>	<p>D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. 4° y final.</p>
<p>Artículo 31.- Los trabajadores independientes beneficiarios de asignaciones familiares y maternales deducirán el monto que les corresponda percibir por este concepto de las cotizaciones y del impuesto que deben enterar en las respectivas instituciones de previsión. (57)</p>	<p>(D.L. N° 307/74, Art. 28) Inc. final, D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final.</p>
<p>Los saldos que se produzcan en favor de los trabajadores independientes en los casos en que los montos que les corresponda percibir por concepto de asignaciones familiares y maternales sean mayores que las cotizaciones e impuesto, les serán pagados por las instituciones de previsión respectivas dentro de los diez primeros días del mes siguiente.</p>	<p>D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final.</p>

(55) La Ley N° 17.322, de 19.08.70, establece las normas para la cobranza judicial e íntegro de impositivos, aportes y multas de las instituciones de previsión social.

(56) Ver Art. 22 de la citada Ley N° 17.322, que se refiere a los reajustes e intereses mencionados en este artículo.

(57) Ver notas correspondientes a la letra b) del artículo 2°.

- Artículo 32.-** Las instituciones del Sector Público, tanto centralizadas como descentralizadas, pagarán las asignaciones familiares y maternales correspondientes a sus respectivos trabajadores, en la misma oportunidad en que les paguen sus remuneraciones.
- (D.L. Nº 307/74, Arts. 30 y 31).
D.L. Nº 785/74, Art. 33,
D.L. Nº 1.173/75, Art. 16, D.S.
Nº 2.053/75, (H)
D.L. Nº 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.
- Las instituciones centralizadas operarán con el Fondo a través del Servicio de Tesorería. Para estos efectos, en dicho Servicio se abrirá una Cuenta Especial en la cual el Fondo ingresará las sumas necesarias para que dichas instituciones paguen los beneficios a sus trabajadores y con cargo a la cual éstas lo pagarán.
- Las instituciones descentralizadas operarán directamente con el Fondo mediante el mecanismo de giro establecido en el artículo 37.
- Las Municipalidades operarán con el Fondo a través de las respectivas instituciones de previsión, en la forma dispuesta en los artículos 28 y 30.
- (D.L. Nº 307/74, Art. 28 Inc. 4º).
- La Superintendencia podrá ordenar, por resolución fundada, que instituciones centralizadas operen directamente con el Fondo en la forma prevista en el inciso tercero de este artículo.
- Artículo 33.-** Las asignaciones familiares que correspondan a los pensionados serán pagadas directamente por las respectivas Cajas de Previsión y las Mutualidades de Empleadores que pagan las pensiones, en la misma oportunidad que éstas.
- (D.L. Nº 307/74, Art. 28, Inc. 3º)
D.L. Nº 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.
- Las asignaciones familiares y maternales que correspondan a los beneficiarios de subsidio serán pagadas directamente por las instituciones que paguen tales beneficios en la misma oportunidad que éstos. No obstante, respecto de estos beneficiarios la Superintendencia podrá disponer, por razones de ordenamiento administrativo, que sus asignaciones familiares y maternales sean pagadas por los empleadores o por otras instituciones o entidades.
- (D.L. Nº 307/74, Art. 28, Inc. 3º)
D.L. Nº 472/74, Art. 1º, a).
D.L. Nº 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.
- Ley Nº 18.611, Art. 12, letra c) (23.04.87)
- Lo dispuesto en este artículo sin perjuicio de lo que establece el artículo 2º transitorio.
- D.L. Nº 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.

- Artículo 34.-** Las asignaciones familiares que correspondan a los pensionados del Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, serán pagadas directamente por las Compañías de Seguros y las Administradoras de Fondos de Pensiones respectivas, en la misma oportunidad en que les paguen las pensiones, las rentas mensuales de los seguros de renta vitalicia o las mensualidades de los retiros programados, según corresponda. D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.
- Artículo 35.-** La Superintendencia podrá disponer, en los casos de trabajadores que estén afiliados a la Caja de Previsión de Empleados Particulares respecto de las prestaciones familiares y que lo estén, respecto de pensiones, a una caja de previsión distinta, que esta última caja administre también dichas prestaciones. D.F.L. N° 43/78 (P.S.), Art. 2º.
- Artículo 36.-** El reglamento fijará las normas que fueren necesarias para la aplicación de los procedimientos administrativos establecidos en el presente Título, sin perjuicio de las facultades para dictar instrucciones generales que competen a la Superintendencia. (58) (D.L. N° 307/74, Art. 36) D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.
- Artículo 37.-** Las instituciones que intervengan en la administración y/o pago de los beneficios establecidos en el presente Título que tengan consultadas en el Programa partidas a su favor, girarán directamente con cargo a la cuenta del Fondo las cantidades que sean necesarias para financiar, en la parte que corresponda, los gastos que origine su participación en el Sistema. (D.L. N° 307/74, Art. 37 Inc. 1º) D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inc. final.
- Artículo 38.-** Después de cada ejercicio y de acuerdo con la información contable de las instituciones pagadoras de los beneficios, se ajustarán las cifras definitivas que haya correspondido girar. (D.L. N° 307/74, Art. 39)
- Los giros arbitrarios de sumas contra el Fondo, constituirán, en todo caso, causal de destitución o de terminación del contrato de trabajo, según corresponda. D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inc. final. (D.L. N° 307/74, Art. 40)
- Artículo 39.-** A petición de la Superintendencia, el Banco del Estado de Chile abrirá una cuenta corriente subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal para el manejo de los recursos del Fondo y contra la cual girarán las instituciones administradoras. Esta cuenta tendrá, a su vez, las cuentas auxiliares que sean necesarias para facilitar el movimiento de sus fondos y establecer los controles adecuados. (D.L. N° 307/74, Art. 42) D.L. N° 3.501:80, Art. 8º, Inc. final.
- Artículo 40.-** Derógase el Título IV del Decreto Ley N° 97, de 1973, así como todas las disposiciones legales y reglamentarias contrarias al Decreto Ley N° 307, de 1974. (D.L. N° 307/74, Art. 60)

(58) El reglamento del D.L. N° 307, de 7.02.74, está contenido en el D.S. N° 75, de Previsión Social, de 6.07.74.

TITULO II**SISTEMA DE SUBSIDIOS DE CESANTIA (59)**

Artículo 41.- El sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público se regirá, hasta tanto no se dicten las disposiciones que regulen un sistema único de protección por desempleo, por las normas contenidas en este Título. (D.L. N° 603/74, Art. 1°)

Párrafo Primero**Del Régimen de Subsidios de Cesantía para los Trabajadores del Sector Privado (60)(61)**

Artículo 42.- Tendrán derecho al subsidio de cesantía los trabajadores que estaban afectos a los artículos 36 y 37 de la Ley N° 7.295 y a las disposiciones contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 243, de 1953. (62)(63) (D.L. N° 603/74, Art. 2°)

También tendrán derecho a este subsidio los trabajadores dependientes del sector privado no afectos a las disposiciones legales citadas, en las condiciones que más adelante se establecen. (64)

Los trabajadores independientes que al 1° de agosto de 1974 tenían derecho a subsidio de cesantía quedarán, igualmente, sujetos a las normas de este Párrafo. (65)

Artículo 43.- Las personas señaladas en el artículo anterior tendrán derecho al subsidio cuando reúnan los siguientes requisitos: (D.L. N° 603/74, Art. 3°)
Ley N° 18.020,
Art. 13, 1.

(59) El D.S. N° 155, de Previsión Social, de 14.11.74, contiene el reglamento del D.L. N° 603, de 10.08.74, el que debe entenderse vigente para la aplicación de este Título.

(60) El Art. 24 de la Ley N° 18.469, de 23.11.85, establece que las prestaciones pecuniarias de dicha ley son incompatibles con las regidas por la Ley N° 16.744 y con el Subsidio de Cesantía, el que podrá ser solicitado cuando terminen dichas prestaciones.

(61) La letra d) del Art. 5° de la Ley N° 18.469, citada en la nota anterior, establece que las personas que gocen de subsidio por incapacidad laboral o por cesantía tendrán la calidad de afiliados al régimen de prestaciones de salud.

(62) La Ley N° 7.295, de 22.10.42, fue derogada por el N° 10 del Art. 6° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81. La referencia a los citados artículos 36 y 37 de la Ley N° 7.295, debe entenderse hecha a los trabajadores que para fines previsionales tienen la calidad de empleados particulares.

(63) El D.F.L. N° 243, de 3.08.53, estableció la indemnización de servicios para obreros.

(64) El Art. 2° transitorio de la Ley N° 18.011, de 1°.07.81, que establece el derecho a subsidio de cesantía de este decreto con fuerza de ley para la Gente de Mar afecta a las normas de la Ley N° 10.662, de 23.12.52, que creó la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, por el tiempo y en las condiciones que se indican, sin perjuicio del beneficio de la Ley N° 11.765, de 6.01.55.

(65) Ver Art. 3° del Código del Trabajo.

- a) Estar cesantes, entendiéndose que lo están los trabajadores dependientes que con posterioridad al 1º de agosto de 1974 fueron despedidos por causas ajenas a su voluntad. Respecto de los trabajadores independientes, se entenderá que lo están cuando a su respecto se reunieren las condiciones establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias que les eran aplicables al 1º de agosto de 1974; (66)
- b) Tener, a lo menos, 52 semanas o 12 meses, continuos o discontinuos, de imposiciones en cualquier régimen previsional afecto al sistema, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía; D.L. Nº 1.588/76, Art. 1º, 1ª
- c) Estar inscritos en el Registro de Cesantes que deberá llevar cada institución previsional, y
- d) Estar inscritos en el Registro de Cesantes que deberá llevar cada Municipalidad con el fin de asignarles trabajos de asistencia en beneficio de la comunidad.

Con todo, aquellas personas que perciban los beneficios del sistema de subsidio de cesantía quedarán sujetas a una jornada no inferior a 30 horas semanales para desempeñar aquellas labores que el Alcalde de la respectiva Municipalidad les asigne. En todo caso, la misma autoridad edilicia podrá otorgar permisos hasta por dos horas diarias, para que dichas personas puedan realizar actividades destinadas a encontrar un nuevo empleo.

Ley Nº 18.413,
Art. 2º Nº 1

Artículo 44.- No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, no habrá derecho a subsidio o cesará el concedido, según el caso, por las causales siguientes:

(D.L. Nº 603/74,
Art. 4º)
Ley Nº 18.020,
Art. 13, 2

- a) Si el cesante rechazare, sin causa justificada, la ocupación ofrecida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a menos que ella sólo le hubiere permitido ganar una remuneración inferior al cincuenta por ciento de la última que percibió en la fecha de la pérdida del empleo; (67) D.L. Nº 1.446/76, Art. 36
Ley Nº 18.018,
Art. 11, Nº 3
- b) Si la solicitud del subsidio contuviere datos o informaciones falsas, y Ley Nº 18.228:
Art. único letra c)
(15.07.83)
- c) Derogada. Ley Nº 18.228:
Art. único letra b)
(15.07.83)
- d) Si el cesante se negare a realizar el trabajo asignado de conformidad con la letra d) del artículo anterior. Ley Nº 18.413:
Art. 2º, Nº 2

(66) Ver normas sobre terminación del contrato de trabajo contenidas en los Arts. 159 y siguientes del Código del Trabajo.

(67) La Ley Orgánica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo está contenida en la Ley Nº 19.518, de 14.10.97.

- Artículo 45.-** Para gozar de un nuevo subsidio se requerirá, además de cumplir con los requisitos establecidos en los artículos anteriores de este párrafo, que el cesante tenga, a lo menos, cincuenta y dos semanas o doce meses, continuos o discontinuos, de imposiciones en cualquier régimen previsional afecto al Sistema, dentro de los dos años posteriores a la última cesantía en que hubiere devengado el subsidio correspondiente.
- (D.L. Nº 603/74, Art. 5º)
D.L. Nº 1.588/76, Art. 1º, 1ª
Ley Nº 18.228: Art. único letra d) (15.07.83)
- Artículo 46.-** El subsidio de cesantía se devengará por cada día que el trabajador permanezca cesante, y por un lapso máximo de trescientos sesenta días.
- (D.L. Nº 603/74, Art. 6º)
Ley Nº 18.228: Art. único letra d) (15.07.83)
- El goce del beneficio se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante, sin perjuicio de recuperarlo cuando nuevamente se adquiriera tal calidad. En este caso no se exigirá el cumplimiento de los requisitos mencionados en las letras a) y b) del artículo 43 y se proseguirá con el goce del beneficio por el tiempo que faltare para cumplir con el período máximo mencionado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45. (68)
- D.F.L. Nº 115/78 (P.S.) Art. 3º
Ley Nº 18.228: Art. único letra d) (15.07.83)
- El subsidio de cesantía tendrá los siguientes montos por los períodos que se indican: (69)
- Ley Nº 18.018, Art. 8º
Ley Nº 18.228, Art. único letra d) (15.07.83)
- a) Primeros 90 días: \$ 17.338 por mes;
- Ley Nº 18.413, Art. 2º, Nº 3 (9.05.85)
- b) Entre los 91 días y los 180 días: \$ 11.560 por mes, y
- Ley Nº 19.007, Art. 5º (22.11.90)
- c) Entre los 181 días y los 360 días: \$ 8.669 por mes.
- Ley Nº 19.104, Art. 10 (7.12.91)
Ley Nº 19.185, Art. 7º (12.12.92)
Ley Nº 19.267, Art. 8º (27.11.93)
Ley Nº 19.355, Art 7º (2.12.94)
Ley Nº 19.429, Art 16 (30.11.95)

(68) El Art. 2º de la Ley Nº 18.413, de 9.05.85, introdujo modificaciones a este cuerpo legal en materia de subsidios de cesantía pero, no obstante, su Art. transitorio establece lo siguiente: "Las disposiciones del artículo 2º de la presente ley no serán aplicables a las personas que a esta fecha estén gozando de los beneficios de este subsidio, aun cuando hagan uso de derecho establecido en los artículos 46, inciso segundo, y 64, inciso segundo, del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

(69) Ver inciso final del Art. 8º del D.F.L. Nº 44, de 24.07.78, que establece que el subsidio de cesantía se exceptúa de la base de cálculo para el subsidio de incapacidad laboral.

Artículo 47.- El subsidio se pagará desde la fecha de presentación de cada solicitud, siempre que se reúnan los requisitos para ello. Ley N° 18.228: Art. único letra d) (15.07.83)

El pago se efectuará por mes vencido por la Institución de última afiliación, en la fecha que ésta determine.

Artículo 48.- El subsidio se otorgará por períodos de noventa días cada uno, hasta totalizar trescientos sesenta días, sin perjuicio de que el goce del mismo pueda interrumpirse conforme a lo dispuesto en el artículo 46. (D.L. N° 603/74, Art. 8°)
Ley N° 18.228, Art. único letra d) (15.07.83)
Ley N° 18.413, Art. 2°, N° 4 (9.05.85)

Artículo 49.- En casos de sismos, catástrofes u otros hechos de fuerza mayor, el subsidio de cesantía a que se refiere este párrafo podrá ser prorrogado, en los términos que señale el Ministerio de Hacienda, sin que la prórroga pueda exceder del lapso de 90 días más. El monto pecuniario de dicha prórroga será equivalente al de la letra c) del artículo 46. (70) (D.L. N° 603/74, Art. 9°)
Ley N° 18.413; Art. 2° N° 5

Artículo 50.- El Trabajador que percibiere subsidio tendrá derecho, con arreglo a lo dispuesto en la letra c) del artículo 2° de este decreto con fuerza de ley, al goce de asignaciones familiares y maternales conforme a las disposiciones del Título I. (71) (D.L. N° 603/74, Art. 10)

Mantendrá, igualmente, derecho a las prestaciones médicas establecidas en su respectivo régimen previsional.

Artículo 51.- El subsidio de cesantía no está afecto a cotización previsional alguna. (D.L. N° 603/74, Art. 11)
D.L. N° 3.501/80, Art. 22

Artículo 52.- El goce de subsidio de cesantía será incompatible con toda actividad remunerada. (D.L. N° 603/74, Art. 12)
Ley N° 18.413: Art. 2°, N° 6

(70) El D.S. N° 104, de Interior, de 25.06.77, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Título I de la Ley N° 16.282, de 28.07.66, que contiene las normas permanentes para casos de sismos o catástrofes. El Art. 36 del citado D.S. N° 104 se refiere a la materia señalada en este artículo. La citada Ley N° 16.282 ha sido modificada por el Art. 3° de la Ley N° 18.091, de 30.12.81; por el Art. 1° de la Ley N° 18.522, de 25.06.86, y por el Art. único de la Ley N° 19.095, de 12.11.91.

(71) El inciso 2° del Art. 1° de la Ley N° 18.987, de 11.07.90, señala que los beneficiarios de subsidio de cesantía percibirán el valor de la asignación familiar fijado para el primer grupo de beneficiarios.

Artículo 53.- El Régimen de Subsidios de Cesantía para los trabajadores del sector privado establecido en el presente Párrafo se financiará con cargo al "Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía" a que se refiere el artículo 20 del presente decreto con fuerza de ley. (72)(73)

(D.L. N° 603/74, Art. 16)
D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inciso final

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior se aplicarán los artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 37, 38, 39, de este decreto con fuerza de ley.

Artículo 54.- La indemnización por años de servicios regida por las normas permanentes del Decreto con Fuerza de Ley N° 243, de 1953, se financiará con cargo al Fondo Unico a que se refiere el artículo anterior. (74)

D.F.L. N° 43/78 (P.S.) Art. 1º, N° 4
D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inc. final

Artículo 55.- Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar podrán asumir la administración de este régimen en los mismos términos establecidos para las demás entidades gestoras, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante decreto supremo dictado con informe de la Superintendencia. (75)

D.F.L. N° 43/78 (P.S.) Art. 1º, 4º

Artículo 56.- Las instituciones previsionales proporcionarán al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a las instituciones que determine el reglamento, una nómina de los trabajadores en goce de subsidio de cesantía.

(D.L. N° 603/74, Art. 19)
D.L. N° 1.446/76, Art. 51

Artículo 57.- La supervigilancia y control de las disposiciones del presente Párrafo quedará entregada a la Superintendencia.

(D.L. N° 603/74, Art. 20)
D.L. N° 3.501/80, Art. 8º, Inc. final

Para este efecto se aplicará lo dispuesto en el artículo 26 del presente decreto con fuerza de ley.

Artículo 58.- Para todos los efectos derivados del presente Párrafo los respectivos institutos previsionales serán los responsables de otorgar y pagar los subsidios de cesantía que fueren procedentes, respecto de sus propios imponentes.

(D.L. N° 603/74, Art. 21)

(72) El Art. 12 de la Ley N° 18.647, de 3.09.87, interpreta el ítem que indica de la Ley N° 18.580, de 2.12.86, en el sentido que constituye sólo una autorización de gasto destinado al financiamiento de los programas de Absorción de Cesantía y, en consecuencia, dichos recursos no pueden ser invertidos en la contratación de funcionarios o trabajadores. Además, señala que los beneficiarios de los referidos programas han estado y están excluidos de la aplicación de las normas laborales y previsionales que corresponden a los trabajadores, por cuanto han tenido y tienen sólo la calidad de beneficiarios de un subsidio.

(73) El Art. 13 de la Ley N° 18.647, de 3.09.87, señala que las personas adscritas a los Programas de Absorción de Cesantía regulados por la Ley N° 18.580, de 2.12.86, que sean contratadas como dependientes por entidades jurídicas sin fines de lucro que realicen obras de beneficencia o bienestar social, tendrán como remuneración el 55% del ingreso mínimo con el incremento del D.L. N° 3.501, de 1980, porcentaje que se aumentará en la forma que indica.

(74) El D.F.L. N° 243, de 3.08.53, estableció la indemnización de servicios para obreros.

(75) La Ley N° 18.833, de 26.09.89, establece un nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

La Superintendencia podrá disponer, en los casos de trabajadores que estén afiliados a la Caja de Previsión de Empleados Particulares respecto del subsidio de cesantía y que lo estén, respecto de pensiones, a una caja de previsión distinta, que esta última caja administre también dicho subsidio.

D.F.L. N° 43/78
(P.S.) Art. 1°, 5°

Artículo 59.- Los trabajadores dependientes que se afilien al Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, continuarán sujetos, para los efectos de gozar de los beneficios del régimen establecido en este Párrafo, a las instituciones que al 13 de noviembre de 1980 tenían a su cargo su otorgamiento y la recaudación de las cotizaciones correspondientes.

Los referidos trabajadores que, al afiliarse por primera vez, lo hagan al mencionado Sistema de Pensiones y los que cambien de empleador encontrándose ya afiliados a él, deberán incorporarse, para estos efectos, a la institución que corresponda de acuerdo a la naturaleza de sus funciones.

D.L. N° 3.500/80,
Art. 83 Inc. 2°
D.L. N° 3.501/80.
Art. 8° Inc. final

Artículo 60.- Las Municipalidades organizarán un régimen de trabajo mínimo asegurado al cual podrán acogerse los trabajadores que se encuentren cesantes. (76)

Ley N° 18.413:
Art. 2°; N° 7

El trabajo mínimo asegurado consistirá en el desempeño de aquellas labores que, de acuerdo con las condiciones y capacidad del respectivo trabajador les asignen las Municipalidades u otras autoridades en conformidad a las normas a que se refiere el reglamento mencionado en el inciso quinto de este artículo. En todo caso, dicho trabajo no podrá ser inferior a 15 horas semanales y deberá realizarse en la comuna en que el trabajador tenga su domicilio o en la que haya desempeñado su último empleo.

(D.L. N° 603/74,
Arts. 13, 14,
15 y 37)
D.L. N° 3.656,
Art. único
Ley N° 18.018:
Arts. 4° letra d) y
1° transitorio

La remuneración por trabajo mínimo asegurado será equivalente a un tercio del ingreso mínimo y no será imponible ni se considerará renta para ningún efecto legal. El desempeño de este trabajo no otorgará al trabajador la calidad de empleado del Estado, ni le hará aplicable las normas relativas a la estabilidad, propiedad del empleo o indemnización por término de trabajo. (77)

La remuneración a que se refiere el inciso anterior será de cargo fiscal. El Ministerio de Hacienda delegará su pago en las Instituciones que el mismo determine.

Un reglamento especial establecerá la organización del trabajo mínimo asegurado, consignando, determinadamente, la naturaleza de los trabajos, su asignación, las formas de control y la debida coordinación con las instituciones pagadoras de subsidios.

(76) El Art. 2° de la Ley N° 18.382, de 28.12.84, que había autorizado a las Municipalidades para crear en sus presupuestos programas especiales de absorción de cesantía, fue derogado por el Art. 74 de la Ley N° 18.681, de 31.12.87.

(77) Para los efectos de lo dispuesto en este inciso se considera el ingreso mínimo para fines no remuneracionales, cuyo valor actual se inserta en Suplemento Datos Útiles.

En todo caso, el trabajador cesante deberá adoptar, al momento de impetrar el subsidio de cesantía, por el sistema de trabajo que se establece en el presente artículo o por aquel que se contempla en las letras d) de los artículos 43 y 62, según corresponda. Una vez ejercida la opción, el cesante no podrá modificar su decisión con posterioridad.

Párrafo Segundo

Del Régimen de Subsidios de Cesantía para los trabajadores del Sector Público

Artículo 61.- Los trabajadores del sector público tendrán derecho a subsidio de cesantía en las condiciones establecidas en este Párrafo. (D.L. N° 603/74, Art. 23)

Quedarán comprendidos en las disposiciones de este Párrafo y sólo para sus efectos, los personales de todos los servicios de la Administración Pública, organismos o instituciones fiscales, semifiscales o autónomas, empresas, sociedades o instituciones del Estado, centralizadas o descentralizadas; Municipalidades, sociedades o instituciones municipales y, en general, de la Administración del Estado, tanto central como descentralizada y aquellas empresas, sociedades e instituciones públicas o privadas, en que el Estado o sus empresas, sociedades o instituciones centralizadas o descentralizadas tengan aporte de capital mayoritario, o en igual proporción, participación o representación.

No obstante lo dispuesto en los incisos anteriores, los trabajadores del sector público que tengan derecho a subsidio de cesantía a través de algún régimen previsional, se regirán por las disposiciones contenidas en el Párrafo Primero de este Título.

Artículo 62.- Las personas señaladas en el artículo 61 tendrán derecho a subsidio de cesantía cuando reúnan los siguientes requisitos: (D.L. N° 603/74, Art. 24)
Ley N° 18.020, Art. 13, 3

- a) Estar cesantes, entendiéndose que lo están aquellos que con posterioridad al 1º de agosto de 1974, pierdan sus empleos por causas que no les fueren imputables. El reglamento definirá los casos en que la pérdida del empleo se deba a causas no imputables al trabajador;
- b) Tener, a lo menos 52 semanas o 12 meses, continuos o discontinuos, de servicios o imposiciones, según corresponda, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía;
- c) Estar inscritos en el Registro de Cesantes que determine el Ministerio de Hacienda, y
- d) Estar inscritos en el Registro de Cesantes a que se refiere la letra d) del artículo 43.

D.L. N° 1.588/76,
Art. 1º, 2º

Con todo, aquellas personas que perciban los beneficios del sistema de subsidio de cesantía quedarán sujetas a una jornada no inferior a 30 horas semanales para desempeñar aquellas labores que el Alcalde de la respectiva Municipalidad les asigne. En todo caso, la misma autoridad edilicia podrá otorgar permisos no superiores a dos horas diarias, para que dichas personas puedan realizar actividades destinadas a encontrar un nuevo empleo.

Ley N° 18.413:
Art. 2°, N° 8

Artículo 63.- No habrá derecho a subsidio o cesará el concedido, según el caso, por las causales siguientes:

(D.L. N° 603/74,
Art. 25)
Ley N° 18.020,
Art. 13, 4

a) Si la pérdida del empleo se debiere a una medida disciplinaria impuesta conforme a las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, o a los estatutos especiales que correspondieren; (78)

b) Si el cesante rechazare, sin causa justificada, la ocupación ofrecida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a menos que ella sólo le hubiere permitido ganar una remuneración inferior al 50% de la última percibida a la fecha de la pérdida del empleo;

D.L. N° 1.446/76,
Art. 36
Ley N° 18.018,
Art. 11, 3

c) Si la solicitud de subsidio contuviere datos o informaciones falsas, y

Ley N° 18.228:
Art. único letra c)
(15.07.83)

d) Derogada.

Ley N° 18.228:
Art. único letra b)
(15.07.83)

e) Si el cesante se negare a realizar el trabajo asignado de conformidad con la letra d) del artículo 62.

Ley N° 18.413:
Art. 2°, N° 9

Artículo 64.- El Subsidio de cesantía se devengará por cada día que el trabajador permanezca cesante, y por un lapso máximo de trescientos sesenta días.

(D.L. N° 603/74,
Art. 26)

El goce del beneficio se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante, sin perjuicio de recuperarlo cuando nuevamente se adquiera tal calidad. En este caso, no se exigirá el cumplimiento de los requisitos mencionados en las letras a) y b) del artículo 62 y se proseguirá con el goce del beneficio por el tiempo que faltare para cumplir con el período máximo. (79)

Ley N° 18.228:
Art. único, letra e)
(17.07.83)

(78) La referencia al citado D.F.L. N° 338, de 6.04.60, que había aprobado el Estatuto Administrativo, debe entenderse hecha a su nuevo texto contenido en la Ley N° 18.834, de 23.09.89.

(79) El Art. 2° de la Ley N° 18.413, de 9.05.85, introdujo modificaciones a este cuerpo legal en materia de subsidios de cesantía pero, no obstante, su Art. transitorio establece lo siguiente: "Las disposiciones del artículo 2° de la presente ley no serán aplicables a las personas que a esta fecha estén gozando de los beneficios de este subsidio, aun cuando hagan uso del derecho establecido en los artículos 46, inciso segundo, y 64, inciso segundo, del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

El subsidio de cesantía tendrá los siguientes montos por los períodos que se indican:	Ley Nº 18.413: Art. 2º, Nº 10
a) Primeros 90 días: \$ 17.338 por mes.	Ley Nº 19.007: Art. 5º (22.11.90)
b) Entre los 91 días y los 180 días: \$ 11.560 por mes.	Ley Nº 19.104: Art. 10 (7.12.91)
c) Entre los 181 días y los 360 días: \$ 8.669.	Ley Nº 19.185: Art. 7º (12.12.92) Ley Nº 19.267: Art. 8º (27.11.93) Ley Nº 19.355: Art. 7º (2.12.94) Ley Nº 19.429: Art. 16 (30.11.95)
Artículo 65.- El Subsidio se pagará desde la fecha de presentación de cada solicitud siempre que se reúnan los requisitos para ello, y se pagará por mes vencido.	(D.L. Nº 603/74: Art. 27) Ley Nº 18.228: Art. único, letra e) (15.07.83)
Artículo 66.- El Subsidio se otorgará por períodos de noventa días cada uno, hasta totalizar trescientos sesenta días sin perjuicio de que el goce del mismo pueda interrumpirse conforme a lo dispuesto en el artículo 64.	(D.L. Nº 603/74: Art. 28) Ley Nº 18.228: Art. único, letra e) (15.07.83) Ley Nº 18.413: Art. 2º, Nº 11
En el caso de las ampliaciones de subsidio, su monto será calculado de acuerdo con las instrucciones que al efecto imparta el Ministerio de Hacienda. Lo anterior, siempre dentro de los límites mínimo y máximo establecidos en el artículo 64.	
Artículo 67.- En casos de sismos, catástrofes u otros hechos de fuerza mayor, el subsidio de cesantía a que se refiere este párrafo podrá ser prorrogado, en los términos que señale el Ministerio de Hacienda, sin que la prórroga pueda exceder del lapso de 90 días más. El monto pecuniario de dicha prórroga será equivalente al de la letra c) del artículo 64. (80)	(D.L. Nº 603/74, Art. 29) Ley Nº 18.413: Art. 2º, Nº 12
Artículo 68.- Los trabajadores del sector público en goce de subsidio quedarán afectos a las disposiciones contenidas en los artículos 50 y 51 del presente decreto con fuerza de ley.	(D.L. Nº 603/74, Art. 30) D.L. Nº 3.501/80, Art. 8º, inciso final

(80) El D.S. Nº 104, de Interior, de 25.06.77, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Título I de la Ley Nº 16.382, de 28.07.66, que contiene las normas permanentes para casos de sismos o catástrofes. El Art. 36 del citado D.S. Nº 104 se refiere a la materia señalada en este artículo.

- Artículo 69.-** El subsidio de cesantía a que se refiere este párrafo, será de cargo fiscal. Para atender a su pago se creará un ítem excedible en el Presupuesto del Ministerio de Hacienda. Los trasposos de fondos que se determinen por resolución de dicho Ministerio, por parte de las entidades indicadas en el inciso segundo del artículo 61, ingresarán a rentas generales de la Nación.
- Ley Nº 18.413:
Art. 2º, Nº 13
(D.L. Nº 603/74,
Art. 31)
D.L. Nº 786/74,
Art. 8º.
- Artículo 70.-** Los subsidios de cesantía serán concedidos por resolución del o de los organismos que determine el Ministerio de Hacienda. El mismo Ministerio, por la vía de las instrucciones, establecerá los mecanismos de pago y control del beneficio.
- (D.L. Nº 603/74,
Art. 32)
- Artículo 71.-** El Servicio de Tesorerías proporcionará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a las instituciones que determine el reglamento, una nómina de los trabajadores en goce de subsidio de cesantía cuyo pago esté a su cargo.
- (D.L. Nº 603/74,
Art. 33)
D.L. Nº 1.446/76
Arts. 35 y 51

Párrafo Tercero

Disposiciones Comunes

- Artículo 72.-** Los subsidios de cesantía a que se refiere el presente Título no serán considerados rentas para ningún efecto legal.
- (D.L. Nº 603/74,
Art. 35)
- Artículo 73.-** Los beneficios establecidos en el presente Título serán incompatibles con la mantención de la remuneración después de la pérdida del empleo y con los beneficios del "Plan Nuevo Empresario" establecido en los artículos 23 y 24 del Decreto Ley Nº 534, de 1974. (81)
- (D.L. Nº 603/74,
Art. 36)
- Serán igualmente incompatibles con los ingresos provenientes de cualquier actividad y con las pensiones derivadas de la circunstancia de haber perdido el empleo y con los ingresos que tengan origen en los programas de absorción de cesantía que llevan a cabo las Municipalidades y otras entidades estatales.
- Ley Nº 18.413:
Art. 2º, Nº 14
- Artículo 74.-** Todo aquel que percibiere indebidamente alguno de los beneficios que establece el presente Título, proporcionando antecedentes falsos que lo determinen o por otro medio fraudulento cualquiera, será sancionado con la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas. (82)(83)(84)
- (D.L. Nº 603/74,
Art. 38)

(81) Los citados Arts. 23 y 24 del D.L. Nº 534, de 22.06.74, han sido modificados por los D.L. Nºs. 837, de 7.01.75 y 1.056, de 7.06.75 (Art. 22).

(82) En conformidad a la tabla demostrativa del Art. 56 del Código Penal la pena de presidio menor, en sus grados mínimo a medio, se extiende desde 61 días a tres años.

(83) Ver Art. 3º del D.L. Nº 3.536, de 7.01.81, que se refiere a la restitución de las sumas percibidas por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y a la condonación de tales deudas.

(84) Ver Arts. 41 a 44 de la Ley Nº 12.084, de 18.08.56, sobre percepción indebida de beneficios previsionales.

TITULO III

VIGENCIA

Artículo 75.- El Decreto Ley N° 307, de 1974, rige desde el 1° de enero de 1974 y el Decreto Ley N° 603, de 1974, desde el 1° de agosto de 1974. (D.L. N° 307/74, Art. 61)
 Las normas de este Decreto con fuerza de Ley dictadas en conformidad a las facultades conferidas al Presidente de la República por el inciso final del artículo 8° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, entrarán en vigencia el 1° de enero de 1982. (85) (D.L. N° 603/74, Art. 37
 D.L. N° 3.501/80, Art. 8°)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1°.- Las asignaciones familiares autorizadas o impetradas con anterioridad al 1° de enero de 1974, se mantendrán conforme a los requisitos y demás condiciones de su otorgamiento, pero continuarán pagándose con cargo al Fondo. (D.L. N° 307/74, Art. 1° Trans.)
 (D.L. N° 867/75, Art. 3°, 2)

Artículo 2°.- Las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 operarán directamente con el Fondo a partir del 1° de enero de 1982. (D.L. N° 3.501/80, Art. 8°, Inc. final)

Artículo 3°.- Los beneficios en favor de la familia preestablecidos a la fecha de vigencia del Decreto con Fuerza de Ley N° 245, de 1953, gravarán exclusivamente a los empleadores y no podrán ser suprimidos o rebajados por causa alguna, ni serán imponibles respecto de sus montos vigentes al 1° de octubre de 1973. (86) (D.L. N° 307/74, Art. 4° Trans.)
 (D.L. N° 3.656, Art. único)

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Miguel Kast Rist, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Sergio de Castro Spikula, Ministro de Hacienda.

(85) El inciso final del Art. 8° del D.L. N° 3.501, de 18.11.80, facultó al Presidente de la República para fijar el texto definitivo del D.L. N° 307, de 7.07.74, "pudiendo suprimir, modificar y establecer normas sobre destinación y administración de los fondos".

(86) El citado D.F.L. N° 245, de 31.07.53, estableció la asignación familiar para los imponentes afectos al Servicio de Seguro Social.

Instituto de Normalización Previsional
División de Asuntos Corporativos

GUIA PREVISIONAL DEL ADULTO MAYOR

Un Mayor Acceso a la Seguridad Social

La misión del Instituto de Normalización Previsional es participar activa e integralmente en el sistema de Seguridad Social, para contribuir al desarrollo de un país con equidad.

En el cumplimiento de su misión, el I.N.P. ejecuta diversas acciones orientadas a aliviar situaciones de carencia en las diversas áreas comprendidas por la Seguridad Social. De esta forma, protege estados de necesidad por vejez, invalidez, enfermedad, muerte y sobrevivencia de sus imponentes y en su caso, de los beneficiarios de éstos.

Respecto al tema del Adulto Mayor, es fundamental la información que éstos tengan sobre los beneficios a que pueden optar; y para contribuir a esa mejor información, el I.N.P. publica esta "Guía Previsional del Adulto Mayor", destinada a orientar acerca de los beneficios previsionales y asistenciales a los que pueden optar las personas de la tercera edad, o sus cargas.

Beneficios Previsionales que otorgan las ex Cajas de Previsión Administradas por el Instituto de Normalización Previsional

PENSION POR VEJEZ

Descripción

- Es una pensión mensual, permanente y vitalicia a la que tiene derecho el imponente que no cumple con los requisitos de edad y de imposiciones o tiempo computable.
- Si el imponente ha desarrollado trabajos pesados calificados como tales por el I.N.P., podrá percibir la pensión antes de la edad exigida.

Beneficiarios

- Imponentes dependientes, independientes y voluntarios.

Requisitos

- Tener 65 o más años de edad los hombres y 60 años o más la mujer.
- Tener la calidad de imponente al momento de cumplir la edad (excepto las imponentes del ex Servicio de Seguro Social).
- En general, tener diez o más años de imposiciones o tiempo computable, con excepción de los imponentes hombres del ex Servicio de Seguro Social, que requieren un mínimo de 800 semanales, el cual aumenta en lo que sea necesario para que desde la fecha en que se inscribió el trabajador y hasta que cumpla los 65 años de edad, registre al menos, un 50% de todo ese período con imposiciones. Este es un requisito de densidad que no exige a los asegurados que reúnan al menos 1.040 semanas de imposiciones, ni a las mujeres que tengan a lo menos 520 semanas de imposiciones.

PENSION POR INVALIDEZ

Descripción

- Es una pensión mensual a la que tiene derecho el imponente que presenta un estado de incapacidad física o mental, de carácter temporal o definitivo, que lo inhabilite para el desempeño de su trabajo.

Beneficiarios

- Imponentes dependientes, independientes y voluntarios.

Requisitos

- Ser declarado inválido parcial o absoluto por la Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio del interesado.
- Que la invalidez no genere derecho a pensión por Accidentes del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- Reunir un mínimo de años de imposiciones según la Caja de Previsión a la que haya estado afiliado.

Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares

Reunir como mínimo 3 años de imposiciones continuas o discontinuas y no haber transcurrido más de dos años entre la fecha en que cesó en servicios y aquella desde la cual fue declarada la invalidez por la COMPIN correspondiente.

Ex Servicio de Seguro Social

Tener a lo menos 50 semanas de imposiciones, una densidad no inferior al 50% en el período de afiliación, o sea, la mitad del tiempo en semanas de imposiciones desde la fecha de inscripción como asegurado, hasta la fecha de declaración de la invalidez y, una densidad de 40% en el período que sirve para determinar el salario base mensual.

La exigencia de estas dos densidades no se aplica si reúne 401 semanas de imposiciones.

Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas

Si se trata de una invalidez común, tener a lo menos 10 años de imposiciones. En caso que la invalidez sea consecuencia de enfermedades como cáncer, tuberculosis, enfermedades cardiovasculares o de la vista, reunir a lo menos 5 años de servicio.

PENSION DE VIUDEZ

Descripción

- Es una pensión mensual a la que tiene derecho él o la cónyuge sobreviviente de los imponentes que haya fallecido en servicio activo o jubilado.

Beneficiario

- La viuda sobreviviente o el viudo sobreviviente invalidado.

Requisitos

Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares

- Que al fallecer él o la cónyuge, el causante haya tenido la calidad de imponente activo y registre a lo menos 3 años de imposiciones o haya sido pensionado por vejez, antigüedad o invalidez no causada por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Si el causante al fallecer hubiere estado cesante, no deberán haber transcurrido más de dos años entre la fecha de la cesantía y la del fallecimiento.

Para que el cónyuge inválido, se beneficie con la pensión de Viudez, deberá estar declarado incapacitado física o mentalmente por la COMPIN, con anterioridad a la fecha del fallecimiento de la cónyuge.

Ex Servicio de Seguro Social

- Que el matrimonio de la peticionaria con el imponente activo o pensionado por invalidez parcial, fallecido, se haya realizado con más de 6 meses de anterioridad a la fecha del fallecimiento. Si el causante es pensionado por invalidez absoluta o vejez, el matrimonio debe haberse celebrado como mínimo 3 años antes del fallecimiento.

Estos plazos no cuentan si hay hijos menores, si la viuda quedó embarazada o si el imponente falleció por accidentes que no sea del trabajo.

- Que el imponente fallecido haya sido pensionado o, si era activo, que durante el período de afiliación que se extiende desde la fecha de inscripción hasta la fecha del deceso registre a lo menos el 50% de imposiciones efectivas y el 40% durante el período que sirve para determinar el salario base de la pensión. La cantidad de imposiciones no puede ser inferior a 50 semanas.

- Cuando las imposiciones del fallecido suman 401 semanas, no se requieren las densidades antes señaladas.
- Que el fallecimiento del cónyuge no haya dado lugar a pensión por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas

- El causante debe ser imponente activo o jubilado.
- Tratándose de imponentes fallecidos en servicios activo, éstos deben contar, a lo menos, con tres años de imposiciones.

PENSION DE ORFANDAD

Descripción

- Es una pensión mensual a la que tienen derecho los hijos legítimos, naturales o adoptivos de los imponentes que hayan fallecido en servicio activo o jubilados.

Beneficiarios

- Hijos legítimos, naturales o adoptivos menores de 18 años de edad.
- Hijos legítimos, naturales o adoptivos menores de 18 años y hasta 25 años de edad que sean estudiantes de enseñanza media, universitaria o de enseñanza especial, al momento del fallecimiento del causante.
- Los hijos legítimos, naturales o adoptivos inválidos de cualquier edad.
- Los ascendientes que carezcan de renta y hayan vivido a expensas del causante al momento de su fallecimiento. *En el caso del ex Servicio de Seguro Social dichas ascendientes no tienen derecho a este beneficio.*

Requisitos

Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares

- Que al fallecer él o la cónyuge, el causante haya tenido la calidad de imponente activo y registre a lo menos 3 años de imposiciones o que haya sido pensionado por vejez, antigüedad o invalidez que no sea por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Si el causante al fallecer hubiera estado cesante, no deberán haber transcurrido más de dos años entre la fecha de la cesantía y la del fallecimiento.

En el caso del cónyuge inválido, deberá estar declarado incapacitado física o mentalmente por la COMPIN con anterioridad a la fecha del fallecimiento de la cónyuge.

Ex Servicio de Seguro Social

- Que el imponente fallecido hubiese sido pensionado o, si era activo, que durante el período de afiliación que se extiende desde la fecha de inscripción hasta la fecha del deceso registre a lo menos el 50% de imposiciones efectivas y el 40% durante el período que sirve para determinar el salario base de la pensión. La cantidad de imposiciones no puede ser inferior a 50 semanas.
- Cuando las imposiciones del fallecido suman 401 semanas, no se requieren las densidades antes señaladas.
- Que el fallecimiento del cónyuge no haya dado lugar a pensión por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas

- El causante debe ser imponente activo o jubilado.
- Tratándose de imponentes fallecidos en servicio activo, deben registrar, a lo menos, tres años de imposiciones.

PENSION DE LA MADRE DE LOS HIJOS NATURALES DEL PENSIONADO O IMPONENTE FALLECIDO EN ACTIVIDAD

Descripción

- Es la pensión mensual a que tiene derecho la madre de los hijos naturales del imponente fallecido en servicio activo o pensionado.

Beneficiaria

- La madre de los hijos naturales del imponente fallecido, activo o pensionado.

Requisitos

- Ser madre de los hijos naturales del imponente activo o pensionado.
- Ser soltera o viuda a la fecha del fallecimiento del causante.
- Haber vivido a expensas del imponente o pensionado a la fecha de su fallecimiento.
- Que los hijos naturales hayan sido reconocidos por el imponente o pensionado por lo menos 3 años antes de su fallecimiento, o en la inscripción de nacimiento.
- Si el causante era imponente activo de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares debe registrar 3 años de imposiciones, a lo menos.

Si se encontraba cesante, no deben haber transcurrido más de dos años entre la fecha de la cesación de servicio y la de su fallecimiento.

- Si el causante era imponente del ex Servicio de Seguro Social, durante el período de afiliación que se extiende desde la fecha de inscripción hasta la fecha del deceso, debe registrar a lo menos el 50% de imposiciones efectivas y el 40% durante el período que sirven para determinar el salario base de la pensión. La cantidad de imposiciones no puede ser inferior a 50 semanas.

Cuando las imposiciones del fallecido suman 401 semanas, no se requieren las densidades antes señaladas.

- Que el fallecimiento del causante no haya dado lugar a pensión por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Beneficios Asistenciales

PENSION ASISTENCIAL DE ANCIANIDAD

(D.L. N° 869, de 1975)

Descripción

Es la pensión mensual que se otorga a las personas, mayores de 65 años, que carecen de recursos económicos y que no han podido obtener un beneficio previsional. Se financia con aportes enteramente fiscales y su duración es indefinida, mientras se mantenga la situación de carencia de recursos.

El beneficio se extinguirá:

- Por muerte del beneficiario o cuando éste deja de cumplir alguno de los requisitos exigidos.
- Por no cobro del beneficio durante 6 meses continuos.

Requisitos

- Tener 65 o más años de edad.
- Residir en Chile.
- Carecer de recursos.

Se entiende que carece de recursos la persona que no tiene ingresos propios –o si los tiene, ellos son inferiores al 50% de la pensión mínima del artículo 26 de la Ley N° 15.386– y además, que el promedio de los ingresos del núcleo familiar (personas que unidas o no por vínculo de parentesco conviven en forma permanente bajo un mismo techo) sea también inferior a ese porcentaje.

Derechos que tienen los beneficiarios de Pensión Asistencial de Ancianidad

- Asistencia médica gratuita en los consultorios y hospitales del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- Asignación por muerte.

- Asignación familiar, sólo respecto de los descendientes que viven a su cargo; el titular de pensión asistencial no puede ser invocado como carga.

Podrá solicitar doble asignación en caso de que la carga familiar que se invoque sea invalidada y tendrá una validez de 3 años, pudiendo renovarse.

Incompatibilidad con otra pensión

- Las pensiones asistenciales son incompatibles con el goce de cualquier otra pensión. Sin embargo, quienes perciban otra pensión podrá pedir la pensión asistencial previa renuncia de aquélla.
- El fallecimiento de los beneficiarios de esta pensión no origina pago de pensión de sobrevivencia.

Trámite, otorgamiento y pago del beneficio

Los postulantes deben solicitar el beneficio en la Municipalidad correspondiente a su domicilio, la que verificará su situación socioeconómica. Las pensiones asistenciales son otorgadas por la Intendencia Regional respectiva, de acuerdo a la información elaborada por la Municipalidad. El pago de estas pensiones es efectuado por el I.N.P., de acuerdo a la resolución que le remite la Intendencia respectiva. El pago se devenga a contar del día 1º del mes siguiente al de la fecha de la resolución que la concede.

Documentación requerida

- Cédula Nacional de Identidad del postulante.
- Certificado de Residencia solicitado a Carabineros de Chile.
- Certificado de Nacimiento o Bautismo, solicitado en el Servicio de Registro Civil e Identificación o en la parroquia en la que fue bautizado el solicitante.

PENSION ASISTENCIAL DE INVALIDEZ

(D.L. N° 869, de 1975)

Descripción

Es la pensión asistencial que se otorga a los inválidos mayores de 18 años que pertenecen a familias de escasos recursos. Además esta pensión beneficia a los deficientes mentales cualquiera sea su edad, por intermedio de las personas que lo tengan a su cargo, siempre que no sean causantes de Subsidio Familiar.

Se considera inválida a la persona que en forma presumiblemente permanente está incapacitada para desempeñar un trabajo normal o, que sufre una disminución de su capacidad de trabajo, de manera que no esté en condiciones de procurarse lo necesario para su subsistencia y siempre que tal invalidez no origine derecho a percibir una pensión derivada de Accidentes del Trabajo o de otro régimen de Seguridad Social.

Esta pensión es indefinida, mientras se mantenga la situación de carencia de recursos, sujeta a revisión en cualquier momento por parte de la entidad competente, quien calificará si se continúa o no en el goce de la misma.

El beneficio se extinguirá:

- Por muerte del beneficiario o cuando éste deja de cumplir alguno de los requisitos exigidos.
- Por no cobro del beneficio durante 6 meses continuos.

Requisitos

- Ser declarado inválido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) respectiva.
- Residir en Chile.
- Carecer de recursos.

Se entiende que carecer de recursos la persona que no tiene ingresos propios, o de tenerlos, que ellos sean inferiores al 50% de la pensión mínima del artículo 26 de la Ley N° 15.386, y además que el promedio de los ingresos del núcleo familiar (personas que unidas o no por vínculo de parentesco conviven en forma permanente bajo un mismo techo) sea también a ese porcentaje.

Derechos que tienen los beneficiarios de pensión de invalidez

- Asistencia médica gratuita en los consultorios y hospitales del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- Asignación por muerte.
- Asignación familiar, sólo respecto de los descendientes que viven a su cargo; el titular de pensión asistencial no puede ser involucrado como carga.

Podría solicitar doble asignación en caso de que la carga familiar que se invoque sea inválida y tendrá una validez de 3 años, pudiendo renovarse.

Incompatibilidad con el goce de otra pensión

- Las pensiones asistenciales son incompatibles con el goce de cualquier otra pensión. Sin embargo, quienes perciban otra pensión podrá pedir la pensión asistencial previa renuncia a aquélla.

Trámite, otorgamiento y pago del beneficio

El beneficio debe ser solicitado en la Municipalidad correspondiente al domicilio, la que verificará su situación socioeconómica. Las pensiones asistenciales son otorgadas por la Intendencia Regional respectiva, de acuerdo a la información elaborada por la Municipalidad. El pago de estas pensiones es efectuado por el I.N.P., de acuerdo a la resolución que le remite a la Intendencia respectiva. El pago se devenga a contar del día 1º del mes siguiente al de la fecha de la resolución que le concede.

Documentación requerida

- Cédula Nacional de Identidad del postulante.
- Certificado de Residencia solicitado a Carabineros de Chile.
- Certificado de Nacimiento o Bautismo, solicitado en el Servicio de Registro Civil e Identificación o en la parroquia en la que fue bautizado el solicitante.
- Certificado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, (COMPIN) que acredite al menos dos tercios de incapacidad física o mental.

SUBSIDIO FAMILIAR PARA PERSONAS DE ESCASOS RECURSOS (Ley N° 18.020)

Descripción

Es una suma fijada por ley, que se paga mensualmente a la madre, padre, los guardadores o personas que tengan a su cargo a niños que viven a sus expensas y que reúnan los requisitos legales exigibles al efecto.

El pago se realiza durante 3 años, al cabo de los cuales, de mantenerse las condiciones que lo originan, se puede volver a postular.

El beneficio termina el día 31 de diciembre del año en que los menores que reciban el subsidio cumplen 18 años de edad o cuando se deja de cumplir alguno de los requisitos exigidos.

Beneficiarios

- La madre del menor o el inválido y, el padre, los guardadores o personas que lo hayan tomado a su cargo.
- La mujer embarazada que lo solicita durante su estado de gravidez y siempre que haya cumplido el quinto mes de embarazo.
- Las personas naturales que tengan a su cargo deficientes mentales.
- La madre de hijos acogidos al beneficio cuando ella es además la causante.

Requisitos del beneficiario

Deberán reunir los siguientes requisitos según corresponda:

- No estar en situación de proveer, por sí solo o en unión del grupo familiar en el cual vive el causante, a su mantención y crianza, atendidas las condiciones sociales y económicas del beneficiario.
- En el caso de la mujer embarazada, además del requisito anterior deberá presentar certificado que acredite que se encuentra en el quinto mes de embarazo, extendido por médico o matrona de los Servicios de Salud o de instituciones autorizadas por tales servicios.
- Tener bajo su cuidado permanente al menor que se invoque como causante.

Causantes

- Los menores de hasta 18 años de edad que cumplen con los requisitos legales exigidos al efecto.
- La mujer embarazada carente de recursos, siempre que durante el año calendario anterior a aquél en que perciba el beneficio no haya tenido un ingreso superior a 48 Unidades Tributarias Mensuales, incluido el del grupo familiar con el cual vive.
- Los deficientes mentales a que se refiere la Ley N° 18.600, cualquiera sea su edad, siempre que no sean beneficiarios de la Pensión Asistencial del D.L. N° 869.
- Las madres de menores que vivan a sus expensas por las cuales perciban subsidio. En este caso, la misma madre será beneficiaria.
- Los inválidos de cualquier edad, a los cuales el Subsidio Familiar les será aumentado al doble.

Requisitos del causante

Los menores de hasta 18 años y los deficientes mentales y los inválidos de cualquier edad, deben reunir los siguientes requisitos, según corresponda:

- Vivir a expensas del beneficiario.
- Participar en los programas de salud establecidos por el Ministerio de Salud para la atención infantil, cuando proceda.
- Acreditar, al solicitante el beneficio y anualmente, a la calidad de alumno regular de la instrucción básica, media, superior u otro equivalente en un establecimiento de educación reconocido por el Ministerio de Educación o acreditar que se encuentran en algunas de las situaciones de excepción del D.L. N° 5.291, de 1930 (impedimento físico o mental, ausencia de escuela fiscal, municipal o particular gratuita o que no haya vacantes en las escuelas distantes a no más de 3 kilómetros de su domicilio cuando no existan medios de locomoción).
- No percibir o causar ingresos o beneficios mensuales iguales o superiores al monto del subsidio, cualquiera sea su origen, excepto pensión de orfandad.

Trámite, otorgamiento y pago del beneficio

Las solicitudes deben ser presentadas ante la Municipalidad correspondiente, la que comprueba la calidad de beneficiario y la existencia de los requisitos señalados, mediante declaraciones, informes escritos u otras diligencias que lleven a la convicción de la procedencia del beneficio. Luego de comprobada la calidad de beneficiario y el cumplimiento de los requisitos, el Alcalde dicta una resolución fundada de reconocimiento, la que se inscribe en un registro especial y enseguida se remite la resolución al I.N.P. para el pago del beneficio. En igual forma, el Alcalde declarará la no concurrencia de los requisitos (rechazo). En contra de la resolución del Alcalde, podrá reclamarse ante el Intendente Regional respectivo, dentro de un plazo de 5 días hábiles desde su notificación. El Intendente resuelve administrativamente.

Documentación requerida

Subsidio Familiar al Recién Nacido:

- Certificado de Nacimiento del menor.
- Comprobante del Subsidio Familiar Maternal.
- Certificado del Servicio de Salud que acredite asistencia a los programas de salud para los menores de seis años.

Subsidio Familiar al Menor:

- Fotocopia de la Cédula Nacional de Identidad de la muerte, padre, guardador o tutor.
- Fotocopia del Certificado de nacimiento o Cédula Nacional de Identidad del menor.
- Fotocopia del Carné de Control de Salud, para los menores de 6 años.
- En el caso de los deficientes mentales, deberán acompañar el certificado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).
- Certificado de escolaridad o matrícula para niños de 6 a 18 años, renovado anualmente mientras se mantenga el beneficio.
- Liquidación de sueldos o declaración jurada simple, que acredite la remuneración de la madre, padre, guardador o tutor del postulante. Esta declaración viene incluida en el formulario de postulación al Subsidio.
- Certificado de residencia.

Subsidio Familiar Maternal:

- Cédula Nacional de Identidad.
- Certificado de embarazo.
- Certificado de residencia.

SUBSIDIO DE CESANTIA

Descripción

Es un subsidio transitorio al que tienen derecho los trabajadores dependientes del sector público o privado, afiliados al Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) o una A.F.P., que hayan perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad.

El Subsidio de Cesantía es una ayuda económica mensual cuya duración máxima es de 360 días y es pagado por el I.N.P. o la Caja de Compensación respectiva, según la institución a que esté adherido el empleador. Se devenga por cada día que el trabajador permanezca cesante. Se paga por mes vencido

desde la fecha de presentación de la solicitud condicional y hasta que se cumplan los días antes señalados.

El monto mensual de este subsidio varía según el período en el que el beneficiario se encuentre cesante (hasta 90 días, de 91 a 180 días y de 181 a 360 días) y es fijado anualmente. El beneficio termina si el beneficiario es contratado o no cumple con el requisito de concurrir a la Municipalidad para efectos de control.

Beneficiarios

Los trabajadores dependientes del sector público o privado afiliados al I.N.P. o a una A.F.P., que hayan perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad.

Otros derechos de los beneficiarios de Subsidio de Cesantía

- Reciben asistencia médica gratuita en los consultorios y hospitales del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- Son beneficiarios de Asignación Familiar, por sus cargas familiares reconocidas.
- Causan Asignación por Muerte, en caso de fallecer. Este beneficio debe solicitarse ante la Institución previsional que corresponda al trabajador subsidiado.

Requisitos

- Tener a lo menos 52 semanas o 12 meses continuos o discontinuos de imposiciones en cualquier régimen previsional, I.N.P. y/o A.F.P., dentro de los 2 años anteriores a la fecha de la cesantía.
- Estar inscrito en el Registro de Cesantía de la Municipalidad que corresponda al lugar de residencia del interesado.
- Estar inscrito en el Registro de Cesantes del I.N.P. o Caja de Compensación.
- La pérdida del empleo debe ser por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Incompatibilidad

El Subsidio de Cesantía es incompatible:

- Con toda actividad remunerada.
- Con los ingresos provenientes de cualquier actividad, incluidas las pensiones.

Documentación requerida

- Cédula Nacional de Identidad del interesado.
- Formulario de solicitud de Subsidio de Cesantía que se obtiene en el I.N.P. o en una Caja de Compensación, según corresponda.
- Finiquito otorgado por el empleador.
- Certificado de afiliación del I.N.P. o A.F.P., según corresponda.
- Fotocopia de inscripción en el Registro de Cesantía de la Municipalidad.

Tenga presente que:

Este beneficio puede solicitarse en:

- Agencias y Oficinas Auxiliares del I.N.P., y en los I.N.P. Móviles.
- Las oficinas de la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la cual se encuentra afiliado su ex empleador.

ASIGNACION POR MUERTE**Descripción**

Es una cantidad de dinero que tiene por objeto reembolsar a los beneficiarios los gastos funerarios ocasionados por el fallecimiento de los causantes del beneficio.

Beneficiarios

Las personas (naturales o jurídicas) que prueben haber efectuado los gastos funerarios del causante. La prueba documentaria del gasto es la respectiva factura.

Causante del beneficio

Son causantes de Asignación por Muerte las personas no afectas al sistema de pensiones del D.L. N° 3.500 y que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabajadores activos dependientes, independientes y voluntarios que hayan tenido cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a su muerte en una ex Caja de Previsión del régimen antiguo.

- Los subsidios por cesantía o por incapacidad laboral.
- Los pensionados que se encuentren en goce de jubilación o pensión de viudez a la fecha del fallecimiento. Se exceptúan solamente los pensionados por orfandad, las pensionadas por convivencia y los pensionados por gracia.
- Los beneficiarios de Pensión Asistencial D.L. N° 869.

Un mismo causante dará derecho a una sola Asignación por Muerte, aunque haya sido imponente en más de una ex Caja de Previsión, excepto las Cajas de la Defensa Nacional y Carabineros de Chile que son compatibles en el pago de este beneficio.

Monto

El monto máximo de la Asignación por Muerte es una cantidad equivalente a 3 Ingresos Mínimos Mensuales para efectos no remuneracionales, vigentes a la fecha del fallecimiento.

El cónyuge, hijo o madre del causante tiene derecho al monto máximo. Cualquier otro beneficiario (persona natural o jurídica) tiene derecho sólo al reembolso del gasto efectuado, hasta el monto máximo de la asignación.

Documentación requerida

Documentación del Beneficiario:

- Cédula Nacional de Identidad.
- Certificado de Servicio de Registro Civil para acreditar parentesco, si se invoca alguno.

Documentación del causante:

- Documentación general
 - Certificado de Defunción, con causal de muerte, hora y lugar.
 - Original y 2 copias de la factura extendida por la empresa funeraria a nombre de la persona que se hizo cargo de los gastos funerarios.

No será necesario presentar factura cuando se acredite que los gastos funerarios fueron sufragados por el cónyuge, hijo, padre o madre del causante.

- Documentación específica según la situación previsional del causante:

Imponentes activos:

- Informe del Jefe de Servicio o Habilitado de la Solicitud y Autorización para pago de Asignación por Muerte o alguna cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha de su muerte, aunque no se esté al día en el pago.

Subsidiados:

- Que estén con goce del Subsidio de Cesantía o Incapacidad Laboral, o lo hayan estado en los últimos seis meses anteriores a su fallecimiento.

Pensionados:

- Última liquidación de pago de pensión.

ASIGNACION FAMILIAR

Descripción

Es un subsidio a las cargas familiares al que tiene derecho, por regla general, el beneficiario a cuyas expensas viva el causante. Sin embargo, si se solicita, procederá el pago directamente a la madre, por los hijos menores que vivan con ella; a la cónyuge; a los causantes mayores de edad (18 años) o a las personas a cuyo cargo se encuentre el causante. Este beneficio económico mensual es pagado por el I.N.P. o la Caja de Compensación respectiva, según corresponda.

Los beneficiarios reciben mensualmente, por cada carga familiar autorizada, la suma de dinero establecida por la ley según sea el tramo de su renta mensual.

Beneficiarios

- Los trabajadores dependientes de los sectores público y privado, imponentes del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) o de alguna Administradora de Fondos de Pensiones.
- Los trabajadores independientes afiliados a un régimen de previsión que al 1º de enero de 1974 contemplaba en su favor y entre sus beneficios el de la Asignación Familiar.

- Los señalados anteriormente, que estén percibiendo Subsidio de Cesantía o Subsidio por Incapacidad Laboral.
- Los trabajadores que se encuentren en goce de pensiones de cualquier régimen previsional administrado por el I.N.P.
- Los beneficiarios de Pensión de Viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado en goce de pensión por tal calidad.
- Las instrucciones del Estado o reconocida por el Supremo Gobierno que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos, abandonados o inválidos.

Causantes

Son causantes de Asignación Familiar:

- La cónyuge o el cónyuge cuando sea inválido y dependa de su cónyuge beneficiaria.
- Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en Instituciones del Estado o reconocidas por éste.
- Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en similares edades y condiciones que los causantes hijos.
- La madre viuda, sin exigencia de edad.
- Los ascendientes (padres, abuelos, bisabuelos) mayores de 65 años de edad.
- Los niños huérfanos o abandonados y los niños a los cuales se les provea la crianza y mantención en iguales condiciones que los causantes hijos y los inválidos de cualquier edad, que estén a cargo de las instituciones del Estado o reconocidas por éste, exceptuando las que perciben subvención estatal por intermedio del Consejo Nacional de Menores.
- Los inválidos, cuando tengan alguna vinculación con el beneficiario según lo indicado en las letras precedentes, sin limitación de edad.

Requisitos del causante

Las cargas deben vivir a expensas del imponente y no tener una renta igual o superior al 50% del Ingreso Mínimo Mensual. No se consideran renta para estos efectos las pensiones de orfandad.

Incompatibilidad

Los beneficiarios de Subsidio Familiar (S.U.F.), no tienen derecho al beneficio de Asignación Familiar.

En caso que se renuncie al S.U.F., la fecha de inicio del beneficio de Asignación Familiar será aquella en que el beneficiario dejó efectivamente de percibirlo, situación que se ratificará mediante certificado de la Municipalidad que otorgó el Subsidio.

Documentación requerida

Este beneficio puede solicitarse en las Agencias y Oficinas Auxiliares del I.N.P. en todo el país o dirigirse a las oficinas de la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la cual se encuentra afiliado su empleador, donde le indicarán, de acuerdo a su situación particular la documentación que deberá presentar.

Tenga presente que:

Cuando una carga familiar deja de serlo, el beneficiario está obligado a comunicarlo al I.N.P. dentro de los 60 días siguientes. De lo contrario será sancionado por cobrar la Asignación Familiar indebidamente.

Otros Beneficios otorgados por el Instituto de Normalización Previsional

BONO DE RECONOCIMIENTO

Descripción

El Bono de Reconocimiento es un documento mediante el cual el Estado reconoce las impositones que una persona efectuó en alguna de las ex Cajas de Previsión administradas por el I.N.P., y que se otorga a quienes se cambian al nuevo Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3.500 (A.F.P.).

Al momento de pensionarse, el valor del Bono de Reconocimiento y su complemento, si corresponde, se sumará al lado acumulado en la Cuenta de Capitalización Individual para determinar los beneficios que otorga en nuevo Sistema de Pensiones.

El Bono de Reconocimiento es de carácter nominativo e intransferible, pero podrán cederse sus derechos a una compañía de seguros en caso de contratar una pensión anticipada o transitoria. Es emitido por el Instituto de Normalización Previsional y confeccionado por la Casa de Moneda de Chile.

El valor del Bono de Reconocimiento se reajusta anualmente, de acuerdo a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor y además, obtiene un interés del 4% anual, que se capitaliza cada año desde la fecha en que el afiliado ingresó a una A.F.P. Se liquida cuando el trabajador cumple los requisitos para obtener pensión en el nuevo Sistema de Pensiones.

Requisitos

- Estar incorporado al Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.).
- Tener a lo menos 12 cotizaciones mensuales en alguna institución de previsión administrada por el I.N.P., en el período comprendido entre noviembre de 1975 y octubre de 1980, o tener al menos una cotización entre el 1° de julio de 1979 y la fecha de ingreso al nuevo Sistema.

Trámite

El afiliado a una A.F.P. que cotizó en alguna de las ex Cajas de Previsiones administradas por el I.N.P. debe llenar la "Solicitud de Cálculo de Emisión del Bono de Reconocimiento" y el "Detalle de Empleadores", cuando corresponda, y entregarlos en la A.F.P. en la cual se encuentra afiliado.

Si el afiliado a una A.F.P., que no haya cedido su Bono, no está conforme con el monto de éste, puede objetarlo suscribiendo una "Solicitud de Reclamo" por intermedio de su A.F.P., indicando la causal del reclamo y adjuntando la documentación pertinente. Dicha solicitud debe efectuarse dentro del plazo máximo de dos años contados desde la fecha de notificación de la emisión del despacho por correo de los Antecedentes del Bono de Reconocimiento, por parte de la A.F.P. respectiva.

Financiamiento

El pago del Bono de Reconocimiento lo efectúa el Instituto de Normalización Previsional.

El Bono de Reconocimiento es ingresado a la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensiona por vejez, por invalidez en un segundo dictamen o cuando fallece. No obstante lo anterior, los afiliados que el antiguo sistema previsional hubieren podido pensionarse con edades inferiores a 65 años si es hombre y 60 años si es mujer, de acuerdo a las normas contenidas en el D.L. N° 2.448, de 1979, tendrán derecho a que su Bono se haga exigible a contar de la fecha en que cumplan los requisitos establecidos en dicho cuerpo legal.

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744)

Descripción

El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades establecido en la Ley N° 16.744, es un seguro obligatorio de cargo del empleador, que cubre las contingencias que experimente el trabajador derivadas de accidentes sufridos a causa o con ocasión del trabajo, o enfermedades causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzcan incapacidad o muerte.

El seguro también se extiende a los accidentes de trayecto, que son aquellos que se producen en el trayecto directo entre la habitación del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, y que a los que afecten a los dirigentes sindicales en desempeño de sus cometidos gremiales.

Beneficiarios

- Trabajadores dependientes de los sectores público y privado.

- Los siguientes Trabajadores Independientes:
- Asignatarios de Tierra.
- Suplementeros.
- Conductores propietarios de vehículos de alquiler.
- Conductores propietarios de vehículos de movilización colectiva, transporte escolar y de carga, imponentes de A.F.P.
- Pirquineros y Pequeños Mineros Artesanales y pequeños planteros.
- Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad de la vía pública o plazas.
- Profesionales independientes de la ex Caja de la Hípica Nacional.
- Pescadores artesanales.

Beneficios

Prevención de Riesgos

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

Prestaciones Médicas

Este seguro cubre los gastos ocasionados por un accidente del trabajo o enfermedad profesional, tales como:

- Atención médica, dental y quirúrgica.
- Hospitalización y gastos de traslado.
- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.
- Medicamentos y productos farmacéuticos.

Prestaciones Económicas

En caso de que el accidente o la enfermedad laboral ocasione incapacidad temporal, invalidez o muerte, al trabajador o a su familia se le otorgan los siguientes beneficios:

- *Subsidio de Incapacidad Laboral*

Durante el período de incapacidad laboral, el trabajador seguirá percibiendo el total de sus remuneraciones, que se pagarán por el I.N.P. o su empleador, en el caso de los funcionarios públicos.

- *Indemnización*

Si la invalidez produce una disminución de la capacidad de ganancia superior al 15% e inferior al 40%, el trabajador tiene derecho a una indemnización que se pagará por una sola vez y cuyo monto variará dependiendo del grado de pérdida de la capacidad de ganancia.

- *Pensiones*

- *Pensión de Invalidez Parcial*, si la invalidez ha producido una disminución de la capacidad de ganancia igual o superior a un 40% e inferior a un 70%.
- *Pensión de Invalidez Total*, si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a 70%.
- *Pensión por Gran Invalidez*, si es una incapacidad que requiere de la ayuda de terceros para realizar los actos básicos de la vida diaria.
- *Pensión de Viudez Temporal*. En caso que el accidente o enfermedad profesional ocasione la muerte del trabajador, la viuda menor de 45 años de edad percibe una pensión por un año, si tiene hijos legítimos, causantes de Asignación Familiar. Deberá solicitar la prórroga de esta pensión anualmente, hasta cumplir los 45 años de edad. Si antes del término de la pensión temporal o la prórroga por tener hijos a su cuidado, cumple los 45 años de edad, la pensión se transforma en vitalicia.
- *Pensión de Viudez Vitalicia*, se le paga a la viuda mayor de 45 años o inválida de cualquier edad; o al viudo inválido de la trabajadora que haya fallecido como consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- *Pensión de sobrevivencia para la madre de hijos naturales* del imponente fallecido que hubiese vivido a expensas de éste hasta el momento de su muerte. Dicha pensión puede ser temporal o vitalicia.

- *Pensión de Orfandad*, a la que tienen derecho los hijos del causante menores de 18 años o mayores de esa edad pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares, secundarios, técnicos o superiores o sean inválidos de cualquier edad. A falta de éstos, los ascendientes y descendientes que causaban asignación familiar.

Requisitos

Ser trabajador de una empresa privada o institución pública afiliada a algún organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 (administración delegada, I.N.P. o Mutual) y haber sufrido un accidente del trabajo, de trayecto o enfermedad profesional, que lo inhabilite en forma temporal o total para realizar su trabajo.

El seguro opera apenas se produzca el accidente o se haga el diagnóstico de la enfermedad, independientemente de que el empleador esté al día en el pago de las cotizaciones.

Trámite

En caso de que el trabajador se accidente en su lugar de trabajo o en el trayecto:

- El empleador deberá denunciar el accidente en un plazo de 24 horas en la Agencia u Oficina Auxiliar del I.N.P., en el formulario: "Declaración Individual de Accidente del Trabajo".
- Ante la presencia de dicha Declaración, el I.N.P. extenderá la respectiva "Orden de Atención" que el trabajador accidentado deberá presentar a una Institución de Salud en convenio con el I.N.P., donde recibirá la atención correspondiente.
- En caso de urgencia, la Institución de Salud prestará la atención médica sin "Orden de Atención", la que deberá ser presentada por el trabajador, familiar o empleador dentro del plazo máximo de dos días hábiles de efectuada la atención. En estos casos, y si la Institución de Salud lo exige, deberá firmar un documento de garantía por los gastos involucrados hasta la prestación de dicha Orden. A su vez, el accidentado o su acompañante deberá solicitar al médico tratante completar la parte respectiva (letra D Formulario de Declaración de Accidente del Trabajo).
- En caso de accidente de trayecto, éste se acreditará con el parte policial y a falta de éste por otro medio de prueba igualmente fehaciente.
- La licencia médica y el original de la "Declaración Individual de Accidente del Trabajo" deberán ser presentados por el empleador, con el fin de que éste envíe los documentos señalados a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) para su visación respectiva.

En caso de Enfermedad Profesional:

- El trabajador que presente una posible Enfermedad Profesional, deberá solicitar a su médico tratante un informe para ser presentado a la Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez (COMPIN) correspondiente al domicilio del empleador, con el fin de que ésta evalúe si las patologías son o no de carácter laboral. Con la resolución de dicha comisión y con el formulario "Declaración Individual de Enfermedades Profesionales", el trabajador deberá presentarse en la Agencia I.N.P. más cercana al domicilio del empleador, con el fin de retirar la respectiva "Orden de Atención".
- El trabajador deberá presentar dicha orden a una Institución de Salud en convenio con el I.N.P., donde recibirá la atención correspondiente.

En caso de solicitar una pensión causada por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional:

- Dirigirse a la Agencia del I.N.P. más cercana al domicilio del trabajador, en donde se le hará entrega de la "Guía de Antecedentes" que contiene la nómina de los documentos a presentar.

Reembolso de los subsidios de incapacidad laboral al empleador:

- La empresa u organismo público al que pertenece el trabajador deberá solicitar el o los reembolsos en la Agencia del I.N.P. donde se solicitó la "Orden de Atención", con los siguientes documentos:
 - Solicitud de reembolso Ley N° 19.345, en caso de tratarse de un Organismo Público.
 - Formulario individual "Cálculo Solicitud de Reembolso de Subsidios".
 - Licencias médicas visadas por la COMPIN.
- El respectivo reembolso se efectuará dentro de 10 día del mes siguiente a aquél en que se hubiere formulado el cobro pertinente, en la Agencia del I.N.P. respectiva.
- El derecho para requerir el reembolso del subsidio indicado prescribirá en el término de seis meses contados desde la fecha en que se haya pagado la respectiva remuneración mensual.

Observaciones

- El monto de la pensión por Accidentes del Trabajo o Enfermedad Profesional aumentará en un 5% por cada hijo, en exceso sobre dos, que sean causantes de Asignación Familiar.

TARJETA DE IDENTIFICACION DEL PENSIONADO, TIP

Descripción

La TIP es una tarjeta de identificación personal e intransferible, que el I.N.P. entrega a sus pensionados a través de las entidades pagadoras de pensión. Sirve para obtener descuentos y/o atención especial en las empresas y/o tiendas adheridas a la Campaña "Devolviendo la Mano", que promueve el I.N.P..

Requisitos

- Ser pensionado del Instituto de Normalización Previsional.

Una iniciativa solidaria y de apoyo al adulto mayor

Los interesados reciben la Tip conjuntamente con el cobro de su pensión, sin costo alguno. También se está enviando la tarjeta a las personas que cobran su pensión mediante otras formas de pago que tiene el I.N.P., como despacho por Correo, Depósito Bancario, pensiomático y Pago rural.

Junto con la entrega de la tarjeta a los pensionados, el I.N.P., a través de sus Direcciones Regionales y de su Oficina de asuntos Públicos en Santiago, está realizando un trabajo de acercamiento a nuevas empresas y/o tiendas para que se adhieran a la campaña "Devolviendo la Mano".

Cada empresa y/o tienda adherida cuenta con un logo identificador de adhesión a la campaña impulsada por I.N.P.. Los pensionados del I.N.P., pueden identificar las empresas y tiendas adheridas en su ciudad o región, y utilizar la Tip para obtener la atención preferencial y/o descuentos que ellos ofrecen.

Obtención de la Tip

La Tip se entrega en las plazas de pago en las que los pensionados cobran mensualmente sus beneficios. Además, se puede solicitar información al respecto en las Agencias y Oficinas Auxiliares del I.N.P.

Importante

En el Boletín "I.N.P. se Preocupa de Usted" que se publica el último martes de cada mes, conjuntamente con el diario Las Últimas Noticias, se entrega habitualmente información respecto a las tiendas y/o empresas adheridas a la Campaña "Devolviendo la Mano".

Otros Beneficios de Interés para el Adulto Mayor

ATENCION MEDICA EN POSTAS Y CONSULTORIOS

Descripción

Este es el primer nivel de atención y consistencia en consultas médicas, programa dental, nutrición, medicamentos, exámenes de laboratorio, radiografías, educación para la salud y entrevistas sociales.

Requisitos

Son beneficiarios los que reciben una Pensión Asistencial de Ancianidad o Invalidez y a sus cargas familiares. Para recibir la atención deben presentar su última colilla de pago y su Cédula Nacional de Identidad. Los pensionados o montepiadas deben presentar su credencial de salud y la Cédula Nacional de Identidad.

Dirigirse a:

La atención se otorga en los consultorios o en las postas rurales que existen en cada comuna y que dependen del Servicio de Salud de cada región.

ATENCION EN HOSPITALES Y CONSULTORIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD

Descripción

Generalmente el paciente llega a los hospitales por una derivación que el médico del consultorio hace a través de una interconsulta.

Este es el segundo nivel de atención y se entrega en hospitales y consultorios de especialidades. En algunos casos incluye hospitalizaciones. Cuando el paciente es derivado a este nivel recibe una colilla de interconsulta en la que se indica el día y la hora en que debe presentarse para ser atendido.

Desde el año 1995 se están entregando anteojos, audífonos, placas dentales, bastones, sillas de ruedas, lentes intraoculares, marcapasos, prótesis totales y parciales.

Requisitos

- Ser mayor de 60 años en el caso de las mujeres y mayor de 65 años en el caso de los hombres.
- Ser pensionado del régimen general, afiliado a FONASA o beneficiario de una pensión asistencial.
- En caso de ser indigente, se debe presentar la tarjeta correspondiente.

Dirigirse a:

La atención se otorga en todos los hospitales y consultorios de especialidades que dependan del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

PRESTACIONES DE SALUD

Descripción

Todo trabajador dependiente o independiente así como los pensionados, deben cotizar para las prestaciones de salud un 7% de su remuneración o pensión mensual, en una ISAPRE o en FONASA. La cotización de salud da derecho a recibir: protección y fomento de la salud, medicina curativa, exámenes de medicina preventiva, subsidios por incapacidad laboral y préstamos médicos. Protege tanto al afiliado o cotizante como a las cargas familiares legales reconocidas por éste.

Requisitos

- Ser trabajador dependiente o independiente afiliado a una ISAPRE o a FONASA, o pensionado cotizante.
- Solicitar las órdenes de atención en la institución que corresponda (FONASA o ISAPRE).

Dirigirse a:

Se debe solicitar la incorporación a FONASA o a alguna ISAPRE. Obtenida la respectiva credencial se pueden comprar órdenes de atención médica.

PRESTAMOS MEDICOS

Descripción

Consiste en un sistema de financiamiento que tiene como objetivo cancelar la totalidad o parte del valor que le corresponde pagar al afiliado a FONASA por las atenciones médicas recibidas.

Se pueden solicitar en los siguientes casos: tratamientos psiquiátricos, quimioterapia, radioterapia, diálisis, adquisición de prótesis u ortesis, intervenciones quirúrgicas con hospitalización.

Requisitos

- Los pensionados no requieren codeudores. Sólo deben garantizar la deuda con un seguro de desgravamen en favor de FONASA.
- No deben estar en mora de otros préstamos médicos.
- Los pensionados y montepiadas deben tener su última colilla de pago.

Dirigirse a:

Oficinas de FONASA o en las Municipalidades que mantengan convenio con FONASA.

DEL DIARIO OFICIAL

2 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Resolución y Certificado N° E-146-98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba fusión de A.F.P. Provida S.A. y A.F.P. Unión S.A.; aprueba modificación de estatutos de A.F.P. Provida S.A., y fusiona Fondos de Pensiones que señala.
4 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Decreto Supremo N° 220, de 18.05.98, del Ministerio de Educación. Establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para Enseñanza Media y fija normas generales para su aplicación.
6 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Decreto N° 16, de 22.01.98, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República. Establece Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica para la Región Metropolitana.
9 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Auto Acordado de la Corte Suprema. Modifica Auto Acordado sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección.
16 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Resolución N° E-147-98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza reforma de estatutos a Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Fomenta S.A.
17 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Decreto N° 46, de 31.03.98, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.537 sobre Copropiedad Inmobiliaria. <p>Resolución N° 230, de 7.04.98, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Aprueba Reglamento tipo de Copropiedad para Condominios de Viviendas Sociales.</p>
19 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Decreto N° 623, de 27.04.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Acuerdo administrativo con la Confederación Suiza para la aplicación del Convenio sobre Seguridad Social.
20 JUNIO	<ul style="list-style-type: none">Resolución N° E-148-98 y certificado, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Protección S.A.

22
JUNIO

- Decreto N° 25, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar Gabriela Mistral.
- Decreto N° 26, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.
- Decreto N° 27, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera.
- Decreto N° 28, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana.
- Decreto N° 29, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre.
- Decreto N° 30, de 13.04.98, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

BONO DE ESCOLARIDAD. LEY N° 19.485. PROCEDENCIA.

2.482/168, 1º.06.98.

Al Sr. N.N., que se desempeña como Supervisor Pedagógico de los diversos establecimientos educacionales administrados por la Sociedad ..., no le asiste jurídicamente el derecho a recibir el pago del bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485.

Fuentes: Ley N° 19.485, artículo 16.

Concordancias: Dictamen N° 3.348/182, de 9.06.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si al consultante que se desempeña como Supervisor Pedagógico de los establecimientos administrados por la Sociedad ..., le asiste el derecho para percibir el bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485 por sus hijos estudiantes.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 16 de la Ley N° 19.485, dispone en su parte pertinente:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley, a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, y el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

Del precepto anotado se infiere que los beneficiarios del bono de escolaridad a que hace referencia, son los trabajadores señalados en el artículo 1º de la misma ley; los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, esto es, del sector particular, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación y los regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

De lo anterior fluye que en lo que respecta al sector educacional particular, el legislador ha condicionado el derecho al bono de escolaridad a requisitos relacionados con la calidad jurídica del trabajador y al lugar donde prestan sus servicios.

Conforme a ello, acceden al bono de que se trata:

- a) Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, el cual autoriza la entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnica profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica.
- b) Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales subvencionados por el Estado, en virtud de lo dispuesto en el D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.

Ahora bien, consta de los antecedentes aportados a la presentación, que el Sr. N.N., si bien es un profesional de la educación que cumple funciones como supervisor pedagógico de los establecimientos administrados por la Sociedad ..., no es menos cierto que se desempeña en las oficinas centrales de la institución, ubicadas en calle Phillips 16, departamento O, de Santiago, no encontrándose asignado a un establecimiento determinado, por lo que debe concluirse que no cumple con los requisitos exigidos por la norma para ser considerado beneficiario del bono de escolaridad establecido en la misma.

En efecto, como se dijera, es requisito indispensable para aplicar la citada ley al personal de que trata, el que dicho personal además de revestir la calidad de profesional de la educación, desarrolle efectivamente sus funciones en algún establecimiento educacional, circunstancia que en el caso del Sr. N. N. no se presenta, toda vez que el lugar en que habitualmente desempeña sus funciones no constituye un establecimiento educacional específico, sino que debe desplazarse entre los diversos colegios de la Sociedad empleadora en labores de supervisión que involucran a todos y cada uno de dichos establecimientos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que al Sr. N.N., que se desempeña como Supervisor Pedagógico de los diversos establecimientos educacionales administrados por la Sociedad ..., no le asiste jurídicamente el derecho a recibir el pago del bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. CAMBIO DE FUNCIONES. REMUNERACIONES.

2.483/169, 1º.06.98.

La empresa ..., debe pagar al trabajador señor N.N. el aumento de remuneraciones concedido al cargo de mecánico de centrífuga que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional.

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

Concordancias: Dictamen N° 1.511/089, de 3.04.98.

Se solicita a esta Dirección que dictamine sobre la aplicación del artículo 71 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el caso que las

labores que dejó de desempeñar el trabajador por causa de enfermedad, hayan experimentado aumento de remuneraciones. Se trata de precisar, en consecuencia, si al trabajador separado de sus labores originales por causa de enfermedad profesional, le asiste el derecho a percibir el aumento de remuneraciones sobreviniente que se paga al trabajador que las desempeña actualmente.

Al respecto, es preciso recordar que el inciso 1º del artículo 71 de la Ley Nº 16.744, establece:

"Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad".

Ahora bien, interpretando el sentido y alcance de esta disposición, la Superintendencia de Seguridad Social por Ordinario Nº 3.168, de 22.04.91, dejó establecido que *"el ejercicio del beneficio aludido no puede traducirse en detrimento de derechos remuneratorios o previsionales. De esta manera, deben respetarse los ingresos que el afectado percibía normalmente, comprendiéndose en tal expresión no sólo el salario base, sino también bonos, regalías, etc., que hubieren incrementado el salario de manera regular".*

Por otra parte, esta Dirección por Dictamen Nº 1.511/089, de 3.04.98, dejó establecido:

"Al respecto, corresponde señalar que aplicado al caso el criterio sustentado por la doctrina antes citada posible resulta convenir que todo aumento de remuneraciones que se otorgue en relación al cargo o puesto de trabajo que desempeñaba el trabajador trasladado, sin consideración a la persona de quien lo ejerce, procede que también se confiera al trabajador reubicado.

"En efecto, el alcance de la doctrina no podría ser otro, toda vez que se trata de que el trabajador que ha debido ser reubicado en otra labor por haber contraído una enfermedad profesional en el ejercicio de su trabajo no sufra por dicha circunstancia ningún detrimento remuneracional, es decir, desde el punto de vista de sus ingresos es como si se mantuviera en su cargo anterior. De esta manera, cualquier aumento de remuneraciones que se otorgue el cargo en sí, sin consideración a los méritos de quien efectivamente lo ejerce debería extenderse al trabajador trasladado. Por el contrario, cualquier incremento que dependa de la especial aptitud y dedicación del trabajador que desempeñe el cargo no sería propio que se extendiera al trabajador reubicado, si no corresponde a merecimientos personales.

"De esta manera, si en la especie, como se desprende de los antecedentes, se otorgó un aumento de remuneraciones al cargo en sí que desempeñaba el trabajador reubicado, le correspondería dicho aumento, aun cuando ocurra con posterioridad a su traslado".

Como se advierte con claridad, la situación que invoca el recurrente señor N.N. es idéntica a la resuelta por el dictamen precedente, en atención a que el recurrente por razones de su trabajo contrajo la enfermedad profesional denominada hipoacusia neurosensorial bilateral por trauma acústico crónico, lo que fue reconocido y legalmente declarado por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Séptima Región, no obstante, luego de trasladado el trabajador de sus labores que le provocó la enfermedad, —estas mismas labores— han tenido aumento de remuneraciones que el dependiente afectado no ha recibido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia invocada, cúmpleme informar que la empresa ..., debe pagar al trabajador señor N.N. el aumento de remuneraciones concedido al cargo de mecánico de centrífuga que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional.

INCREMENTO LEY N° 19.504. INCIDENCIA EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS.**2.484/170, 1°.06.98.**

No resulta procedente, de conformidad a lo convenido en la cláusula novena del contrato colectivo de trabajo suscrito entre los docentes de la escuela particular subvencionada ... y esta última, incrementar en los términos previstos en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 19.504 el valor de la hora cronológica de aquellos profesionales de la educación que tuvieran convenido con el sostenedor montos superiores a los mínimos legales.

Fuentes: Ley N° 19.504, artículos 1° y 2°.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si al tenor de lo dispuesto en la cláusula novena del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 8.04.96, entre el personal docente de la escuela particular subvencionada ... y esta última, resulta procedente incrementar el valor de la hora cronológica de aquellos docentes que tuvieran convenido con el sostenedor montos superiores a los mínimos legales, en los términos previstos en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 19.504.

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

La citada cláusula novena del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 8.04.96, dispone:

"Beneficios adicionales.

"Se concede a los trabajadores todos los beneficios adicionales que le otorgue la ley, cuyos fondos sean provistos por el Estado".

De la cláusula convencional antes transcrita si infiere que las partes pactaron que la empleadora pagaría a los profesionales de la educación, afectos al instrumento colectivo, todos los beneficios legales de carácter adicional que estuvieren financiados por el Estado.

Dicho de otro modo, conforme a la referida cláusula para que un beneficio quede comprendido dentro de la misma es necesario que éste cumpla con los siguientes requisitos: a) Que tal beneficio tenga un origen legal, b) Que sea financiado por el Estado y, c) Que tenga carácter adicional.

Precisado lo anterior y en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar que la Ley N° 19.504 en sus artículos 1° y 2° aplicables, entre otros, a los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, incrementó a partir del 1° de febrero de 1997 los valores de las horas cronológicas mínimas establecidos en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, en \$4.259 para la educación prebásica, básica y especial y, en \$4.483, tratándose de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, aumentándose, tales montos a partir del 1° de febrero de 1998, en \$236 y \$249, respectivamente.

En efecto, las referidas disposiciones legales prevén:

"A partir del 1º de febrero de 1997, los valores de las horas cronológicas mínimas establecidos en el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.070, vigentes al 31 de enero de 1997, serán de \$4.259, para la educación prebásica, básica y especial, y de \$4.483, tratándose de la educación media científico-humanista y técnico-profesional.

"A partir del 1º de febrero de 1998, los valores de las horas señaladas en el artículo anterior, vigentes al 31 de enero de 1998, aumentarán en \$236 y \$249, respectivamente, incremento que operará independientemente de los reajustes generales de remuneraciones que se establezcan para el sector público o de los aumentos que experimente la unidad de subvención educacional (U.S.E.) en virtud de leyes especiales".

Ahora bien, analizados dichos incrementos a la luz de la norma contractual transcrita y comentada en párrafos que anteceden, preciso es sostener que, si bien es cierto tales incrementos tiene un origen legal y son financiados por el Estado, cumpliéndose así con los requisitos signados con las letras a) y b) del párrafo que antecede, no lo es menos que los mismos no constituyen un beneficio "adicional", puesto que no se está agregando otro estipendio a la remuneración del docente sino que sólo se mejoran los valores mínimos de las horas cronológicas, que determinan la remuneración básica mínima que mensualmente está percibiendo el profesional de la educación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractual citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds., que no resulta procedente, de conformidad con lo convenido en la cláusula novena del contrato colectivo de trabajo suscrito entre los docentes de la escuela particular subvencionada ... y esta última, incrementar en los términos previstos en los artículos 1º y 2º de la Ley N° 19.504 el valor de la hora cronológica de aquellas profesionales de la educación que tuvieren convenido con el sostenedor montos superiores a los mínimos legales.

BONO DE ESCOLARIDAD. LEY N° 19.485. PROCEDENCIA.

2.485/171, 1º.06.98.

No resulta jurídicamente procedente otorgar al personal que labora en el Instituto ..., el bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485.

Fuentes: Ley N° 19.485, artículos 1º y 16.

Concordancias: Dictamen N° 2.483/102, de 26.04.96.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de otorgar al personal de la empresa Instituto ... el bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485, publicado en el Diario Oficial de 29.11.96.

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

La Ley N° 19.485, publicada en el Diario Oficial de fecha 29.11.96, que otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario, en su artículo 16, establece:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley, a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 13.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, y el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987, que se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 27.000, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$13.500 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio de 1997".

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

"Otórgase, a contar del 1º de diciembre de 1996, un reajuste de 9,9% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponderables, imponderables para salud y pensiones, o no imponderables, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297. El reajuste anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para los trabajadores cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas es dable inferir que en ninguna de ellas aparecen mencionados los trabajadores de aquellas empresas del Estado cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo con el artículo 9º del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, cuyo es el caso de los dependientes del Instituto ..., lo que autoriza para sostener, en opinión de la suscrita que los mismos no se encuentran afectos a la disposición que establece el bono de escolaridad por el cual se consulta.

De ello se sigue, que el personal a que se refiere su ordinario no tiene derecho a impetrar el aludido beneficio.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla en informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente otorgar al personal que labora en el Instituto ..., el bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. CALIFICACION.**2.486/172, 1º.06.98.**

En el evento de existir desacuerdo entre las partes sobre la naturaleza jurídica y los efectos de un instrumento que aparece como "convenio colectivo", la controversia deberá ser resuelta por la vía judicial o administrativa competente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 314 inciso 1º; 331 y 351 inciso 1º.

Concordancias: Ords. N°s. 992/50, de 16.02.94 y 6.564/312, de 12.11.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el convenio colectivo suscrito con fecha 20 de octubre de 1997, entre la empresa Distribuidora ... y trabajadores de la misma, tiene jurídicamente la calidad de tal y si los trabajadores se encuentran facultados para negociar colectivamente, en el evento de que el señalado convenio no tenga dicho carácter.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, se encuentra contenida en el Ordinario N° 992/50, de 16.02.94, en el que se sostiene que *"si en la práctica un convenio colectivo aparece enunciado como tal, pero se producen discrepancias sobre su naturaleza jurídica, por considerar los trabajadores que no hubo concierto previo, discusión y representación de un grupo o colectivo negociador, corresponderá al tribunal del trabajo competente resolver acerca de la naturaleza y efectos de dicho convenio o convención, o a los Servicios del Trabajo si la controversia surge como observación de legalidad, dentro del procedimiento reglado de negociación colectiva conforme a lo previsto por el artículo 331 del Código Laboral"*.

De consiguiente, de acuerdo a la doctrina enunciada, no cabe sino concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento requerido.

Ahora bien, en relación a la consulta relativa a la posibilidad de negociar colectivamente de los trabajadores por los cuales se consulta, regidos por un convenio colectivo vigente en la empresa, preciso es convenir que los mismos se encuentran impedidos de presentar un proyecto de contrato colectivo, en fechas anteriores a las del vencimiento de su convenio, salvo acuerdo con el empleador.

Así lo ha sustentado esta Dirección, entre otros, en Ordinario N° 6.564/312, de 12.11.92. Cabe aclarar que las referencias a la Ley N° 19.069 que este pronunciamiento contiene, deben actualmente entenderse hechas al Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada, cúmpleme informar a Ud. que en el evento de existir desacuerdo entre las partes sobre la naturaleza jurídica y los efectos de un instrumento que aparece como *"convenio colectivo"*, la controversia deberá ser resuelta por la vía judicial o administrativa competente.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. OPORTUNIDAD PARA HACERLA EFECTIVA.**2.487/173, 1º.06.98.**

- 1) Los trabajadores que se desempeñan como choferes de camiones de una empresa de transporte, que al tercer día de aprobada la huelga se encuentran laborando en el extranjero o en un lugar del territorio nacional distinto de aquél determinado previamente como de destino final del recorrido, deben hacerla efectiva al inicio de la respectiva jornada de dicho tercer día en el lugar en que se encuentren;**
- 2) La entrega del vehículo que conduce el trabajador involucrado en la huelga se hará en la forma y condiciones que determinen las partes.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 374 y 10.

Concordancias: Ord. Nº 1.476/076, de 24.03.97.

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

- 1) Lugar en que debe hacerse efectiva la huelga, tratándose de trabajadores que se desempeñan en calidad de choferes de camiones de una empresa de transporte y que al tercer día de aprobada dicha huelga, se encuentran cumpliendo su labor fuera del país o en un lugar distinto de la localidad de destino del recorrido.
- 2) Oportunidad y lugar en que dichos trabajadores deben hacer entrega a la empresa del camión que conducen, una vez hecha efectiva la referida huelga.

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

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el Código del Trabajo, en su artículo 374, dispone:

"Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

"Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

"Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se

calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha establecido una oportunidad legal para los efectos de hacer efectiva la huelga.

De la misma norma fluye que, si la huelga no se hiciera efectiva en esa oportunidad, debe legalmente entenderse que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 369 del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, cabe señalar, según ya se planteara por esta Dirección, a propósito de similar situación, a través de Dictamen N° 1.476/076, de 24 de marzo de 1997, que en relación a esta materia, se hace necesario recurrir al inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, el que dispone:

"Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transporte".

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que en el caso de aquellos servicios que por su naturaleza requieran del desplazamiento del trabajador, se entiende por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

De esta forma, al tenor de lo preceptuado por la norma transcrita precedentemente, debe convenirse que su aplicación está condicionada a que el trabajo que desempeñe el dependiente deba realizarse de forma tal que implique necesariamente desplazarse de un lugar a otro para llevarlo a cabo, aserto que se confirma especialmente a través de uno de los ejemplos utilizados por el legislador, el cual resulta coincidente con la situación que nos ocupa: el caso de los dependientes de una empresa de transportes, en que aparece aún más clara la naturaleza desplazable de la prestación de servicios, por cuanto ésta debe efectuarse a través de un medio de transporte.

En conformidad a lo ya expresado, resulta posible sostener que, en la situación en estudio, el lugar de prestación de servicios del personal de una empresa de transporte lo constituye toda la zona geográfica del territorio nacional o extranjero que comprenda la actividad de dicha empresa, incluidos los terminales, agencias, oficinas, etc.

Consecuente con lo señalado en el párrafo anterior y teniendo en consideración que la situación en estudio no ha sido prevista expresamente por el legislador en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, resulta lícito sostener que los trabajadores en cuestión pueden hacer efectiva la huelga encontrándose fuera del territorio nacional o en un lugar distinto del de destino del recorrido y al que por su lejanía, resulte imposible presentarse al inicio de la jornada del tercer día siguiente a su aprobación.

Lo anotado precedentemente resulta, por lo demás, concordante con lo establecido por nuestra Constitución Política, en su artículo 19 N° 16, disposición que garantiza la libertad de trabajo y su protección, incluido el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y a declarar la huelga, como asimismo, con los principios generales de la legislación laboral en materia de negociación colectiva, por cuanto con ello se resguarda el ejercicio real y concreto de dichos derechos.

2) Con respecto a la consulta signada con este número, relativa a la oportunidad y lugar en que debe hacerse efectiva la entrega del vehículo conducido por el chofer involucrado en la huelga, cabe hacer presente que, el artículo 377 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, 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".

De la disposición precedentemente transcrita se colige que durante la huelga o el cierre temporal de la empresa, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador involucrados o a quienes afecte el ejercicio de tales derechos y, por ende, cesará, mientras ello ocurra, por una parte, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y por otra, la del empleador de pagar las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

De ello se sigue que, suspendidas las obligaciones ya referidas, el trabajador involucrado dejará de prestar sus servicios desde que la huelga se haga efectiva y, por tanto, es dable sostener que deberá hacer entrega inmediata de los bienes del empleador que se encuentren en su poder.

De esta forma, en la especie, una vez hecha efectiva la huelga por el trabajador a cuyo respecto ha operado la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto por el inciso 1º del artículo 377 ya citado, éste deberá hacer entrega del vehículo que conduce al empleador, quien, a su vez, tendrá la obligación de recibirlo en la misma oportunidad, señalando un lugar determinado para tal efecto, liberando al trabajador de la responsabilidad de su debido resguardo.

Lo contrario constituiría una infracción a la disposición contenida en el artículo 377 inciso 1º, preinserto, como asimismo, la vulneración, por parte del empleador, del derecho a huelga contemplado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política, ya citado, en cuanto implicaría necesariamente la obligación del trabajador de seguir prestando servicios al primero.

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

- 1) Los trabajadores que se desempeñan como choferes de camiones de una empresa de transporte, que al tercer día de aprobada la huelga se encuentran laborando en el extranjero o en territorio nacional, pero en un lugar distinto de aquél determinado previamente como de destino final del recorrido, deben hacerla efectiva al inicio de la respectiva jornada de dicho tercer día en el lugar en que se encuentren.
- 2) Una vez hecha efectiva la huelga por el trabajador, a cuyo respecto, por ende, ha operado la suspensión del contrato de trabajo, éste deberá hacer entrega del vehículo que conduce, en el lugar de trabajo en que se encuentre, al empleador, quien, a su vez, tendrá la obligación de recibirlo en la misma oportunidad, señalando un lugar determinado para tal efecto, liberando al trabajador de la responsabilidad de su debido resguardo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION N.**2.488/174, 1º.06.98.**

Se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 260, de 4.03.97, emanadas de la Inspección Provincial del Trabajo Choapa Illapel, y se complementan en el sentido que la reliquidación del pago de los días festivos que se instruye, debe efectuarse de acuerdo al procedimiento establecido por el Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, la jurisprudencia administrativa que ha precisado el sentido de estas normas reglamentarias y las normas del Código del Trabajo sobre recargo del cincuenta por ciento de las horas extraordinarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32 inciso tercero y artículo 16 del Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 2.499/117, de 28.04.94.

Mediante presentación, se impugnan instrucciones impartidas por funcionarios fiscalizadores dependientes de la Inspección Provincial del Trabajo Choapa Illapel, que dispusieron que la empleadora debía reliquidar el pago de remuneraciones por trabajos en días festivos de acuerdo al convenio colectivo vigente.

En efecto, éste establece en su cláusula segunda letra c):

"La empresa pagará como remuneración diaria, el equivalente a doce horas extraordinarias a los trabajadores que presten servicios en cualquiera de los siguientes días del año: 1º de enero, 10 de mayo, 10 de agosto, 18 de septiembre, 19 de septiembre y 25 de diciembre".

Así entonces, para precisar el valor de cada hora extraordinaria es necesario –previamente– establecer la forma de calcular el valor *diario* y luego el valor *hora* de trabajo.

Ahora bien, la reiterada jurisprudencia de esta Dirección sobre la forma de liquidar estos valores, entre otros, Dictamen N° 2.499/117, de 28.04.94, ha dejado establecida la vigencia del Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, Reglamento que en su artículo 16 prescribe:

"Para determinar el tanto por hora correspondiente al sueldo, se tomará el total ganado en las últimas cuatro semanas, dividiéndolo por ciento noventa y dos o doscientos veinticuatro en su caso".

El señalado pronunciamiento ha precisado que:

"En relación con la norma reglamentaria precedentemente transcrita, esta Dirección ha resuelto en forma reiterada que su aplicación debe hacerse en la forma siguiente:

"a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria.

- "b) Esta remuneración por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.
- "c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 192, existiendo una jornada de 48 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

"Por consiguiente, cabe convenir que para calcular el valor diario de la remuneración de un trabajador con sueldo mensual debe procederse conforme a lo consignado en la letra a), en tanto que para determinar el valor hora de dichos dependientes debe utilizarse el procedimiento completo descrito precedentemente".

En estas condiciones, precisado el *valor hora de trabajo* de acuerdo al procedimiento precedente, al monto que resulte, debe añadirse el "*recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria*", como lo establece el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, puesto que de acuerdo al contrato colectivo vigente, los días 1º de enero, 1º de mayo, 10 de agosto, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre trabajados, deben ser pagados con el equivalente a 12 horas extraordinarias de desempeño.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia invocada, cúmpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 260, de 4.03.97, emanadas de la Inspección Provincial del Trabajo Choapa Illapel, y se complementan en el sentido que la reliquidación del pago de los días festivos que se instruye, debe efectuarse de acuerdo al procedimiento establecido por el Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, la jurisprudencia administrativa que ha precisado el sentido de estas normas reglamentarias y las normas del Código del Trabajo sobre recargo del cincuenta por ciento de las horas extraordinarias.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. PERMISOS. DURACION.

2.489/175, 1º.06.98.

El número de horas de permiso a que alude el artículo 31 inciso 1º de la Ley N° 19.296 constituyen los mínimos que por tal concepto corresponde otorgar a los trabajadores que detentan la calidad de directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, no existiendo, por ende, impedimento legal alguno para que la jefatura superior de la respectiva repartición les conceda un número superior a dichos mínimos.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 31 inciso 1º.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance del artículo 31 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

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

El artículo 31, de la Ley N° 19.296, de 1994, en su inciso 1º, dispone:

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

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

Como es dable apreciar, la norma en comento señala el mínimo de horas de permiso a que tienen derecho los directores de las asociaciones de que se trata, sin establecer un límite máximo por tal concepto, circunstancia que autoriza para sostener que no existe impedimento legal alguno para que la respectiva jefatura superior otorgue un número de horas de permiso superior a dichos mínimos.

En otros términos, no existiendo una limitación legal en cuanto al máximo de horas de permiso de que pueden disponer los directores de las señaladas entidades para cumplir sus funciones de tales, la referida jefatura podrá conceder a sus trabajadores que revistan dicha calidad, un número de horas de permiso mayor al que, como mínimo señala la ley, sin por ello transgredir la normativa que regula la materia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que el número de horas de permiso a que alude el artículo 31 inciso 1º de la Ley N° 19.296 constituyen los mínimos que por tal concepto corresponde otorgar a los trabajadores que detentan la calidad de directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, no existiendo, por ende, impedimento legal alguno para que la jefatura superior de la respectiva repartición les conceda un número superior a dichos mínimos.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY N° 19.504. DECLARACION DE INVALIDEZ. EFECTOS.**2.490/176, 1º.06.98.**

La relación laboral del Sr. N.N. con la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, se encuentra vigente con posterioridad a su declaración de invalidez y, en tanto, no se ponga a disposición del mismo el total de la indemnización prevista en el artículo 7º de la Ley N° 19.504; por ende, ambas partes se encuentran recíprocamente obligadas, la primera a prestar servicios y la segunda a pagar la correspondiente remuneración, en los términos convenidos.

Fuentes: Ley N° 19.504, artículo 7º.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar la situación laboral del Sr. N.N. en dicha Corporación Municipal, habida consideración que, por una parte, por Dictamen N° 1130804797 se declaró su invalidez transitoria total, a contar del día 21.07.97 y que, por la otra, el término de su relación laboral, al encontrarse acogido al beneficio indemnizatorio del artículo 7º de la Ley N° 19.504, se produce, solamente, una vez que el empleador ponga a su disposición la totalidad de la indemnización que tenga derecho a percibir.

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

Para absolver adecuadamente la consulta planteada, esta Dirección requirió informe a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, quien tuvo a bien evacuar el mismo a través del ordinario del antecedente 1), el cual en sus partes pertinentes concluye:

"Esta Superintendencia debe manifestar a usted en primer término que, como es de su conocimiento, de acuerdo a las normas contempladas en el D.L. N° 3.500, de 1980 y el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene su Reglamento, la declaración de invalidez de un afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones, no es obstáculo para que éste continúe trabajando una vez que ella haya sido pronunciada o para que se reincorpore posteriormente a la vida laboral activa. Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de la excepción referida a los servidores públicos quienes por, regla general, y por estar afectos a normas estatutarias imperativas que establecen la expiración de funciones por el hecho de acogerse a pensión, deben cesar en sus respectivos cargos.

"Cabe agregar que incluso, el artículo 69 del citado decreto ley establece una exención de cotización para el caso del pensionado acogido en el Sistema a pensión de vejez o invalidez total definitiva que continúa trabajando como trabajador dependiente, lo que refuerza la idea acerca del derecho que asiste a los trabajadores de continuar prestando servicios con su capacidad residual de trabajo.

"Ahora bien, y en lo que dice relación con este último punto, es menester tener presente que de acuerdo a lo señalado en el D.L. N° 3.500, las Comisiones Médicas, frente a una solicitud de pensión de invalidez, deben verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso

primero del artículo 4º del citado cuerpo legal y emitir el dictamen que corresponda, según los afiliados cumplan o no los porcentajes de menoscabo en su capacidad de trabajo que la referida norma establece, fundamentando su decisión en evaluaciones de orden netamente médicas, con prescindencia de toda consideración relacionada con el tipo de trabajo que aquéllos realicen.

"Ello, en consideración a que del análisis de la normativa contenida en el referido cuerpo legal, se ha concluido que el Nuevo Sistema de Pensiones consagra un procedimiento de calificación de invalidez objetivo, de acuerdo al cual tienen derecho al beneficio en comento, los afiliados que a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo en los porcentajes establecidos en el citado artículo 4º. De esta manera, se concluye que en el proceso de calificación de invalidez no debe atenderse en caso alguno a la capacidad de trabajo que el afiliado tenga para desempeñar una determinada profesión u oficio.

"En consecuencia, la capacidad de trabajo que resta al afiliado señor N.N. debe ser analizada en función del grado de menoscabo de su capacidad de trabajo que le ha sido asignado por la respectiva Comisión Médica, sin atender para estos efectos, a su profesión. Su situación previsional, deberá someterse al mismo tratamiento de cualquier trabajador dependiente".

De consiguiente, si se tiene presente lo informado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y lo resuelto por esta Dirección en Dictamen N° 487/35, de 23.01.98, en el sentido que el término del contrato en la situación que prevé el artículo 7º de la Ley N° 19.504, se produce única y exclusivamente cuando el empleador ponga a disposición del trabajador el monto total de la indemnización a que tiene derecho, en virtud de lo prescrito en el citado precepto legal, no cabe sino concluir que la relación laboral de don N.N., con la Corporación recurrente, con posterioridad al día 21.07.97, ha de entenderse vigente.

En otros términos, el Sr. N.N. se encuentra obligado a prestar servicios y la Corporación empleadora a pagar la remuneración convenida en las condiciones acordadas con anterioridad a la declaración de invalidez, si nada acordaron con posterioridad a ésta y, hasta el término del contrato, que operará al momento de verificarse el pago íntegro de la indemnización que se consigna en el artículo 7º de la Ley N° 19.504.

En consecuencia sobre la base de lo informado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. la relación laboral del Sr. N.N. con la Corporación Municipal de Educación y Salud ..., se encuentra vigente con posterioridad a su declaración de invalidez y, en tanto, no se ponga a disposición del mismo el total de la indemnización prevista en el artículo 7º de la Ley N° 19.504; por ende, ambas partes se encuentran recíprocamente obligadas, la primera a prestar servicios y la segunda a pagar la correspondiente remuneración, en los términos convenidos.

PERSONAL NO DOCENTE. LEY Nº 19.464. CALIFICACION.**2.491/177, 1º.06.98.**

- 1) Las disposiciones de la Ley Nº 19.464, resultan aplicables a quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente contratar a plazo fijo al personal regido por la Ley Nº 19.464, por los meses de marzo a diciembre, sin perjuicio del beneficio de la prórroga del contrato por los meses de enero y febrero, si concurren todos y cada uno de los requisitos previstos en el artículo 75 del Código del Trabajo.**
- 3) Al personal no docente contratado en cualquier fecha posterior al 5 de agosto de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley Nº 19.464, no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por dicho cuerpo legal, de forma adicional al sueldo convenido.**

Fuentes: Ley Nº 19.464, artículos 2º y 13. Código del Trabajo, artículos 75 y 159 Nº 4.

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

- 1) Si las disposiciones de la Ley Nº 19.464 resultan aplicables a quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos.
- 2) Si resulta jurídicamente procedente contratar al personal afecto a las disposiciones de la Ley Nº 19.464, por el período que media entre los meses de marzo a diciembre.
- 3) Si al personal no docente contratado a partir del mes de marzo de 1997, le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley Nº 19.464, en forma adicional al sueldo convenido.

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

- 1) En relación con esta consulta, el artículo 2º de la Ley Nº 19.464, dispone:

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

"a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la Ley Nº 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo;

"b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un

título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y

"c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.

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

De la disposición legal preinserta se infiere que quedan afectos a las disposiciones de la presente ley, entre otros, quienes ejercen labores paradocentes, vale decir, de carácter técnico, complementaria a la función educativa, destinada a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se desarrollan en las diferentes unidades educativas.

Ahora bien, en la especie, si analizamos la labor que desarrollan quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos a la luz de lo dispuesto en la disposición legal transcrita y comentada, posible es afirmar que las mismas encuadran en aquéllas denominadas de paradocencia.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que el personal que labora como auxiliares de párvulos queda afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464.

2) En lo que concierne a esta pregunta, cabe señalar que el análisis de las disposiciones de la Ley N° 19.464, autoriza para sostener que el legislador no estableció norma alguna que regule la duración del contrato de trabajo del personal no docente, de suerte tal que en esta materia debe estarse, a las normas generales que se consignan en el Código del Trabajo.

Conforme con el último de los cuerpos legales citados el contrato individual de trabajo en cuanto a su duración puede ser indefinido, a plazo fijo o por obra o faena.

En cuanto al contrato a plazo fijo es del caso puntualizar que conforme lo dispone el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, éste no podrá exceder de un año, salvo el caso de excepción que en el mismo precepto se indica.

En efecto, la citada disposición señala, en su parte pertinente, lo siguiente:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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

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

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que las partes contratantes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente la duración del contrato a

plazo fijo, con la sola limitante de sujetarse a las normas que sobre plazo máximo se establecen, al efecto, en el Código del Trabajo.

De esta forma, no existe impedimento legal alguno para contratar al personal afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464 por el período que media entre los meses de marzo a diciembre.

Precisado lo anterior, cabe tener presente el artículo 13 de la Ley N° 19.464, que prescribe:

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

Por su parte, el artículo 75 del Código del Trabajo, dispone:

"Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales preinsertas aparece que el personal no docente que se consigna en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, tiene derecho a que su contrato de trabajo, vigente al mes de diciembre, se prorrogue por los meses de enero y febrero, en la medida que tengan más de 6 meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

Para fijar el verdadero sentido y alcance del beneficio de la prórroga, cabe tener presente que el personal no docente a que alude el artículo 2° de la Ley N° 19.464, transcrito en la pregunta 1), es aquel que cumple alguna de las funciones que en el mismo se establecen, saber, de carácter profesional, de paradocencia, de servicios auxiliares y de internado en las condiciones que el mismo se indican, y en los establecimientos educacionales que señala.

De esta forma, si se tiene presente que el legislador al hacer aplicable al personal no docente el beneficio en cuestión no distinguió en cuanto al nivel de enseñanza del establecimiento en que se desempeña dicho personal, como si lo hacen en el artículo 75 del Código del Trabajo, posible es afirmar que tratándose del personal no docente dicha prórroga beneficia tanto a quienes laboran en establecimientos de educación básica y media como de educación prebásica.

3) En cuanto a esta consulta se refiere, es del caso puntualizar que el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464 fue previsto por el legislador para todo el personal afecto a sus disposiciones con contrato vigente a su entrada en vigor, es decir, al 5 de agosto de 1996, sin perjuicio que el mismo se aplicó con efecto retroactivo a contar del 1° de enero del año 1996.

En otros términos, el incremento aludido no se aplica a las remuneraciones del personal no docente contratado con posterioridad al 5 de agosto del año 1996, toda vez que en la remuneración pactada por éste ha de entenderse incluido el incremento mencionado, ya que de no ser así se estarían transgrediendo las normas sobre remuneraciones de dicho personal.

Lo expuesto en acápite que anteceden, autoriza para sostener que al personal docente contratado en cualquier fecha posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.464, no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la citada ley, en forma independiente del sueldo convenido.

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

- 1) Las disposiciones de la Ley N° 19.464, resultan aplicables a quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos.
- 2) Resulta jurídicamente procedente contratar a plazo fijo al personal regido por la Ley N° 19.464, por los meses de marzo a diciembre, sin perjuicio del beneficio de la prórroga del contrato por los meses de enero y febrero, si concurren todos y cada uno de los requisitos previstos en el artículo 75 del Código del Trabajo.
- 3) Al personal no docente contratado en cualquier fecha posterior al 5 de agosto de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley N° 19.464, no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por dicho cuerpo legal, de forma adicional al sueldo convenido.

PERSONAL NO DOCENTE. LEY N° 19.464. INCREMENTO DE REMUNERACIONES. DIFERENCIAS.

2.492/178, 1º.06.98.

La Corporación Municipal ... deberá pagar al personal no docente que corresponda las diferencias de remuneraciones provenientes de los incrementos establecidos en la Ley N° 19.464 y que indebidamente pagó al personal no regido por dicha ley, aplicando a dichas diferencias los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 63.

Concordancias: Dictamen N° 2.036/94, de 7.04.94.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento relativo a si resulta procedente que la Corporación Municipal ... pague a los trabajadores no docentes afectados las diferencias de remuneraciones provenientes de una errada distribución de los incrementos establecidos en la Ley N° 19.464.

Sobre el particular cumpla en informar a Uds. que el Dictamen N° 3.348/182, de 9.06.97 de este Servicio resolvió que no son aplicables a los trabajadores del taller de mantención de la Corporación Municipal ..., las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.464 que establece normas y concede aumento de remuneraciones al personal no docente de los establecimientos que indica.

Consecuencia de lo anterior es que a los trabajadores consultantes les asiste el derecho al pago de las diferencias que les adeuda la citada Corporación Municipal y que ésta pagó indebidamente a los trabajadores del taller de mantención de esa entidad.

Ahora bien, precisada esta circunstancia, para determinar la forma en que la empleadora deberá efectuar el pago de las diferencias adeudadas se hace necesario recurrir al artículo 63 del Código del Trabajo que prescribe:

"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.

"Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación".

Del precepto legal transcrito se infiere que las cantidades de dinero que los empleadores adeuden a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, deben pagarse 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 en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

Se desprende, asimismo, que las sumas señaladas anteriormente, reajustadas de conformidad al procedimiento indicado, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación, es decir, desde el día en que debió cumplirse con ella.

Del tenor literal del mismo precepto es posible colegir que la única condición que el legislador ha establecido para que operen el reajuste e interés que en él se consignan, se reduce, tal como lo ha señalado esta Dirección en Dictámenes N^{os}. 2.100, de 8.06.79, 2.099/128, de 18.04.86 y 3.539/102, de 13.05.91, a que *"el empleador adeude sumas determinadas, es decir, que no las haya pagado en el momento que se hicieron exigibles, y como consecuencia de ello se encuentre en mora"*; en otros términos, la reajustabilidad e interés en comento operan en la medida que el empleador se halle en una situación de inobservancia o incumplimiento de normas legales o convencionales que le impongan la obligación de pagar a sus dependientes ciertas remuneraciones u otros estipendios derivados de la prestación de los servicios.

Es también del caso puntualizar que el objetivo de la norma en análisis es, por una parte, sancionar el retardo en que ha incurrido el empleador desde el momento en que se hizo exigible la respectiva obligación y, por otra, compensar al trabajador, procurando resarcirle el detrimento económico que ha experimentado su patrimonio al no habersele efectuado el pago oportuno de algún beneficio.

Ahora bien, si en el caso que nos ocupa, la Corporación Municipal en cuestión debía pagar al personal no docente de que se trata íntegramente los incrementos de remuneraciones establecidos en la Ley N^o 19.464 y no lo hizo al incluir en dichos beneficios a personas a quienes conforme al Dictamen N^o 3.348/182, de 9.06.97, de este Servicio, no resultaba procedente pagar, debe concluirse que la citada Corporación Municipal, se encuentra en una situación de inobservancia o incumplimiento de la norma legal que le impone dicha obligación, de manera tal que corresponde aplicar a estas diferencias de remuneraciones, los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social deberá pagar al personal no docente que corresponda las diferencias de remuneraciones provenientes de los incrementos establecidos en la Ley N° 19.464 y que indebidamente pagó al personal no regido por dicha ley, aplicando a dichas diferencias los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

JORNADA BISEMANAL. DURACION. DESCANSO COMPENSATORIO. NUMERO DE DIAS.

2.493/179, 1º.06.98.

- 1) No se encuentra ajustada a derecho la jornada bisemanal de 96 horas de labor distribuidas en 10 días, razón por la cual, la empresa ... deberá adecuar el sistema especial de jornada convenida en términos tales que no sobrepase 80 horas ordinarias.**
- 2) Ya sea que una jornada bisemanal ordinaria comprenda un ciclo de 7, 8, 9, 10, 11 ó 12 días, transcurrida la misma, habrá lugar al descanso compensatorio equivalente al día domingo correspondiente al período trabajado, además de los festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno, sin perjuicio de cualquier otro acuerdo que pudieren suscribir las partes involucradas.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, 28, 30, 32 y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.724/110, de 9.05.96 y 2.405/117, de 17.04.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, que confirme los asertos allí expresados, en relación a las siguientes materias:

- 1) Que la jornada bisemanal, ya sea que ésta se haya convenido por un período de 10, 11 y 12 días, será de 96 horas.
- 2) Que los días de descanso compensatorio podrán ser a lo menos 5, tratándose de un período de 10 días, de 4 cuando la jornada bisemanal es de 11 días y de 3 cuando ésta se ha convenido por un período de 12 días.

Fundamentan su petición en que la disposición legal contenida en el artículo 39 del Código del Trabajo no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones de dicho Código, de forma tal que si se considera que de los artículos 22 y 28 del citado Código se infiere que la jornada semanal máxima de 48 horas puede distribuirse a lo menos en 5 días y si se tiene presente, por otra parte, que el artículo 39 no afecta las normas sobre limitación de jornada, debe necesariamente concluirse que una jornada bisemanal comprenderá el doble de una semana, vale decir, 96 horas, cualquiera sea el número de días de trabajo que comprenda.

En relación a los días de descanso y partiendo de la base de que la jornada semanal comprende siempre 96 horas, argumenta en su presentación que en el caso de una jornada de 12

días deberán otorgarse a lo menos 4 días de descanso y cuando la jornada sea de 10 días, les correspondería 5 días situación esta última en la que se encuentra su empresa.

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

1) En relación con la materia signada con este número, cabe hacer presente que, el artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

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

Por su parte, el inciso 1º del artículo 28 del mismo cuerpo legal, preceptúa:

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

De esta forma, de las disposiciones legales precedentemente anotadas se infiere que la jornada ordinaria de trabajo puede distribuirse como máximo en un período de seis días, de tal forma que el 7º será siempre de descanso.

A su vez, el artículo 39 del Código del Trabajo, establece:

"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la norma preinserta se colige que el sistema allí previsto constituye una excepción a la disposición contenida en el artículo 28 inciso 1º del mismo cuerpo legal, que dispone una jornada máxima semanal de 48 horas, las cuales no pueden distribuirse en más de 6 días y, por tanto, en virtud de lo preceptuado en la misma, las partes pueden convenir una jornada de trabajo bisemanal cuya duración será de un mínimo de 7 y un máximo de 12 días.

En otros términos, debe estimarse que el carácter excepcional del precepto en estudio sólo dice relación con la distribución máxima semanal permitida, esto es, 6 días, careciendo de toda incidencia en la materia la distribución mínima semanal, esto es, 5 días.

De otra forma, y tal como se señalara en Dictamen N° 2.724/110, de 9.05.96 emitido por esta Dirección, considerando que estaremos en presencia de una jornada bisemanal cuando las partes hubieren convenido distribuir la respectiva jornada a partir de 7 días, es dable sostener que el parámetro que debe servir de base para determinar la jornada bisemanal lo constituye el período de 48 horas distribuidas en 6 días, no resultando procedente considerar para estos efectos un lapso de 5 días con un total de 48 horas.

De consiguiente, respondiendo la presentación del antecedente y en conformidad a lo ya expresado en párrafos anteriores, resulta posible convenir que si a un período laboral bisemanal de 12 días corresponde una jornada de 96 horas, al ciclo de 10 días de trabajo acordado por ... y sus trabajadores, corresponderá una jornada bisemanal ordinaria máxima de 80 horas, encontrándose, por tanto, ajustadas a derecho las instrucciones a que se alude en la presenta-

ción de que se trata, resultando improcedente el sistema de cálculo de la jornada bisemanal allí planteado.

De este modo, es posible concluir que el sistema convenido por la empresa referida, si bien es cierto, no excede el límite máximo ordinario de 10 horas diarias, no lo es menos que si sobrepasa el máximo ordinario bisemanal de 80 horas que proporcionalmente le corresponde, vulnerándose con ello las normas generales que sobre la materia contempla el Código del Trabajo, razón por la cual deberá adecuar el sistema especial de jornada, en términos tales que no sobrepase dichas 80 horas ordinarias, sin perjuicio de poder laborarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, si así lo pactaren las partes, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 31 inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo.

2) En relación con la materia signada con este número, referida a los días de descanso compensatorio que corresponden en la situación planteada en la presentación del antecedente, cabe señalar que el artículo 39 precedentemente transcrito dispone que luego de cumplida la jornada de hasta dos semanas ininterrumpidas deberá otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

De la disposición legal antes citada se infiere que luego de una jornada bisemanal ininterrumpida deberá otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno, de suerte tal que al término del mismo, ya sea que éste comprenda un ciclo de 7, 8, 9, 10, 11 ó 12 días, habrá lugar al día de descanso compensatorio equivalente al día domingo correspondiente al período trabajado, además de los festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

Ello significa que la duración del descanso compensatorio de una jornada bisemanal no guarda relación con el ciclo de días de trabajo ni con la cantidad de horas que comprende, como lo estima la recurrente.

Lo anotado precedentemente se entenderá, sin perjuicio de cualquier otro acuerdo que pudieren suscribir las partes involucradas respecto a la duración del descanso, el que en todo evento, no podrá considerar un número de días inferior al que resulte de aplicar la regla prescrita en el ya citado artículo 39.

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

- 1) No se encuentra ajustada a derecho la jornada bisemanal de 96 horas de labor distribuidos en 10 días razón por la cual la empresa ... deberá adecuar el sistema especial de jornada en términos tales que no sobrepase 80 horas ordinarias.
- 2) Ya sea que una jornada bisemanal ordinaria comprenda un ciclo de 7, 8, 9, 10, 11 ó 12 días, al término de la misma, habrá lugar al descanso compensatorio equivalente al día domingo correspondiente al período trabajado, además de los festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno, sin perjuicio de cualquier otro acuerdo que pudieren suscribir las partes involucradas.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. REMUNERACION. TOPE.**2.494/180, 1º.06.98.****Aplicabilidad del tope de la remuneración mensual prevenido en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172 inciso final.

Concordancias: Ord. Nº 5.458/253, de 21.09.92 y Nº 4.230/124, de 14.06.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el tope de la remuneración mensual prevenido en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio, resulta aplicable tanto a los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, como a los contratados con posterioridad a esa fecha.

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

El inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, dispone:

"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 legal precedentemente transcrita es posible inferir que el legislador limitó la base de cálculo de las indemnizaciones contempladas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, a 90 Unidades de Fomento del último día del mes anterior al pago, de suerte que para determinar el monto del beneficio, no puede, en ningún caso, considerarse una remuneración superior a dicho tope.

Es del caso señalar que, atendida su ubicación dentro del Código, la disposición de que se trata forma parte del articulado permanente de dicho cuerpo legal y, de consiguiente, se aplica como tal, a todos los trabajadores, cualquiera que sea su fecha de contratación.

Lo expresado precedentemente está en armonía con lo expuesto en los dictámenes citados en la concordancia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que el tope de la remuneración mensual prevenido en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio, resulta aplicable tanto a los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, como a los contratados después de esa fecha.

SEMANA CORRIDA. INCLUSION EN REMUNERACION PACTADA.**2.495/181, 1º.06.98.****Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones Nº 97-2513, de 16.02.98, cursado a la empresa Fábrica de Calzado ... por el fiscalizador H. N. F., que ordena a la misma pagar semana corrida a los trabajadores que se individualizan en dicho documento, por el período allí señalado.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45.

Concordancias: Dictámenes N°s. 401/18, de 28.01.92; 5.094/315, de 28.09.93 y 2.422/98, de 23.04.96.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones Nº 97.2513, de 16.02.98, cursadas a la empresa Fábrica de Calzados ... por el fiscalizador Sr. H. N. F., a través de las cuales se exige a la misma pagar semana corrida a los trabajadores que se individualizan en el mismo documento.

La reconsideración planteada se fundamenta en que la empresa no adeudaría el beneficio requerido, atendido que según consta en declaraciones suscritas por los afectados, que acompañan, en el monto de los tratos pactados se encuentra incluido el pago de los días domingo y festivos.

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

La jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 401/18 y 2.422/98, de 28.01.92 y 23.04.96, respectivamente, ha sostenido que el denominado beneficio de semana corrida que consagra el artículo 45 del Código del Trabajo, debe ser considerado como una remuneración especial impuesta por el legislador que se devenga por los días de descanso en los términos que en dicho precepto se consignan, razón por la cual no resulta viable a las partes incluirla en la remuneración que debe pagarse por la ejecución de los trabajos convenidos, estableciendo así, la improcedencia de cláusulas contractuales en que se pacta dicha inclusión.

Lo anterior, por cuanto ello significaría, en el fondo, privar a los respectivos dependientes del derecho que les confiere la ley.

Conforme a la misma jurisprudencia el beneficio de semana corrida reviste el carácter de un derecho laboral mínimo en la medida que se cumpla el requisito exigido por la ley para adquirirlo y, por ende, irrenunciable en tanto se mantenga vigente la relación laboral, de acuerdo a lo establecido por el artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo, el cual dispone:

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

De esta suerte, aplicando la doctrina antes expuesta al caso que nos ocupa, preciso es convenir que la recurrente adeuda a los trabajadores a que se refiere el citado Oficio Nº 97-2513 el

beneficio de semana corrida por el período que en el mismo se señala, circunstancia que, a la vez, autoriza para afirmar que las instrucciones que ordenan dicho pago se ajustan a derecho y no procede su reconsideración.

La conclusión anterior no se ve alterada por las declaraciones formuladas por los afectados en el sentido que habrían recibido el pago del beneficio por estar incluido en el monto de los respectivos tratos, por cuanto ello implica una renuncia de derechos que, como ya se dijera, el legislador prohíbe expresamente mientras subsista el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 97-2513, de 16.02.98, cursado a la empresa Fábrica de Calzados ... por el fiscalizador Sr. H. N. F. que ordena a la misma pagar el beneficio de semana corrida a los trabajadores que se individualizan en dicho documento, por el período allí señalado.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. NIVEL CENTRAL. ASIGNACIONES. PROCEDENCIA.

2.496/182, 1º.06.98.

- 1) Los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en el nivel central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calera de Tango tienen derecho a impetrar las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad directiva que establece la Ley N° 19.070. Por el contrario, no resulta aplicable respecto de dicho personal, la asignación de desempeño en condiciones difíciles a que se refiere el artículo 50 inciso 1º de la referida ley, ni el beneficio denominado Unidad de Mejoramiento Profesional que se contempla en el artículo 54 de la misma.**
- 2) Los aludidos docentes tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica que contempla el mencionado cuerpo legal, en la medida que detenten un cargo superior en relación a las funciones de tal naturaleza que los mismos desarrollan.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1º, 19, 48, 49, 50, 51 y 54.

Concordancias: Dictamen N° 694/25, de 24.01.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles, de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, como asimismo, la Unidad de Mejoramiento Profesional U.M.P., corresponden a los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos o técnico-pedagógicos en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de una Corporación Municipal.

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

El artículo 19 inciso 1º de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, de 1996, establece:

"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector".

Por su parte, el inciso 2º del artículo 20 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

De las disposiciones legales antes transcritas se infiere que las normas contenidas en el Título III de la Ley N° 19.070, denominado *"De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal"* resultan aplicables a aquellos docentes que, como en la especie, desempeñan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Precisado lo anterior, es necesario determinar si los profesionales de la educación por los cuales se consulta tienen derecho a percibir las asignaciones mencionadas en párrafos precedentes.

1) En lo que se refiere a la asignación de experiencia, cabe señalar que el artículo 48 de la citada Ley N° 19.070, dispone:

"La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios".

De la norma legal anotada se infiere que el legislador, al regular el referido beneficio, no efectuó distingo alguno en cuanto al lugar de desempeño de los profesionales de la educación para los efectos de su procedencia, circunstancia ésta que permite sostener que tienen derecho a percibirlo todos aquellos que integran una dotación docente, sea que se desempeñen en establecimientos educacionales propiamente tales o directamente en el nivel central de la respectiva corporación, en funciones directivas o técnico-pedagógicas.

Atendido lo expuesto precedentemente, no cabe sino concluir, que el personal por el cual se consulta tiene derecho a percibir la asignación de experiencia que se establece en el artículo 48 del Estatuto Docente.

2) En lo que concierne a la asignación de perfeccionamiento, cabe hacer presente que el artículo 49 del cuerpo legal en comento, dispone:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica

mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro".

Del precepto legal transcrito se desprende que, al igual que en el caso anterior, la ley no ha efectuado distingo respecto del lugar de prestación de servicios de los beneficiarios, lo cual autoriza para afirmar, acorde a lo expresado al evacuar dicha consulta, que el personal que nos ocupa tiene derecho a percibir la señalada asignación de experiencia.

3) En cuanto a la asignación por desempeño en condiciones difíciles, cabe precisar que el artículo 50 de la ley en estudio, en su inciso 1º, prescribe:

"La asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta un 30% calculada sobre la remuneración básica mínima nacional correspondiente".

Del señalado precepto fluye que la procedencia de la referida asignación se encuentra circunscrita a los profesionales de la educación del sector municipal que ejerzan sus funciones en establecimientos educacionales que sean calificados como tales por razones de ubicación geográfica, marginalidad, etc.

De ello se sigue que carecen del derecho a impetrar la aludida asignación aquellos docentes que no se desempeñan en un establecimiento educacional, como sería el caso del personal que labora en el nivel central de una Corporación.

Al tenor de lo expuesto no cabe sino concluir que la asignación de desempeño en condiciones difíciles no resulta aplicable a los profesionales de la educación a que se refiere la presente consulta.

4) En lo referente a las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica, es necesario señalar que el artículo 51 del estatuto docente establece:

"Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente".

De la norma legal en análisis aparece que la asignación de responsabilidad directiva, corresponde a todos los profesionales de la educación que ocupen cargos de dirección superior sea en un establecimiento educacional o en el respectivo nivel central, toda vez que la referida disposición no efectúa distingo alguno respecto al lugar de desempeño de dichas funciones.

Se desprende, asimismo, que la procedencia de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica se encuentra subordinada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el referido docente desempeñe una función técnico-pedagógica;

- b) Que en el desempeño de tal función, el profesional de la educación detente un cargo superior.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, en la especie, forzoso es concluir que los profesionales que ejercen un cargo directivo en el nivel central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calera de Tango tienen derecho a impetrar la asignación de responsabilidad directiva antes señalada.

Igualmente, los profesionales de la educación que se desempeñan en el aludido nivel central en funciones técnico-pedagógicas, tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, en la medida que detenten un cargo superior en relación a dichas funciones.

5) Finalmente, en lo que se refiere a la Unidad de Mejoramiento Profesional, U.M.P., cabe manifestar que el artículo 54 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Concédese a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, U.M.P., que consistirá en un bono de monto fijo mensual, imponible, cuyo máximo es el que se señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993".

Del claro tenor literal del artículo precedentemente transcrito fluye que la unidad de mejoramiento profesional que el mismo regula corresponde a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales del sector municipal, circunstancia ésta que autoriza para afirmar que carecen del derecho a dicho beneficio aquellos que, como en la especie, no se desempeñan en dichos establecimientos, sino en el nivel central de la respectiva Corporación.

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

- 1) Los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en el nivel central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calera de Tango tienen derecho a impetrar las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad directiva que establece la Ley N° 19.070.

Por el contrario, no resulta aplicable respecto de dicho personal, la asignación de desempeño en condiciones difíciles a que se refiere el artículo 50 inciso 1° de la referida ley, ni el beneficio denominado Unidad de Mejoramiento Profesional que se contempla en el artículo 54 de la misma.

- 2) Los aludidos docentes tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica que contempla el mencionado cuerpo legal, en la medida que detenten un cargo superior en relación a las funciones de tal naturaleza que los mismos desarrollan.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. INCORPORACION DE CLAUSULAS A CONTRATO INDIVIDUAL.**2.497/183, 1º.06.98.**

- 1) Extinguido el convenio colectivo celebrado entre el Colegio Particular Subvencionado Complejo Educacional ... y su personal docente y de auxiliares de párvulos, sus cláusulas subsisten incorporadas a los contratos individuales de dicho personal, salvo las de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios en dinero y las que establecen derechos u obligaciones que no pueden ejercerse o cumplirse sino sólo en forma colectiva.**
- 2) El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente, esto es, por su sola voluntad, las cláusulas de un contrato individual de trabajo.**
- 3) Los consejos de Profesores constituyan actividades curriculares no lectivas y forman parte de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que ejercen actividades docentes, debiendo efectuarse, por tanto, dentro de la jornada de trabajo de éstos, sea ordinaria o extraordinaria.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, 314, 347, 348 inciso 2º, 351 incisos 1º, 2º, 3º. Código Civil, artículo 1545. Ley Nº 19.070, artículo 69. Decreto Nº 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 20 Nº 3, letra L.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Aplicabilidad del artículo 348 inciso 2º del Código del Trabajo, a los convenios colectivos de trabajo.
- 2) Si el empleador se encuentra facultado para modificar unilateralmente el contrato de trabajo, en el sentido de disminuir el número de horas pactadas, y
- 3) Si los consejos de Profesores deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

El artículo 314 del Código del Trabajo, dispone:

"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

"Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

"Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en este Código.

"Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351".

Por su parte, el artículo 351 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º, 2º y 3º, prescribe:

"Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

"No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

"Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento".

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas se infiere que la forma de negociación que en ella se establece no está afecta a restricción alguna y no debe sujetarse a las normas de procedimiento que se establecen para la negociación colectiva reglada.

Se infiere igualmente, que los instrumentos colectivos que tuvieren origen en esa forma de negociación se denominarán convenios colectivos, los cuales, por expreso mandato del legislador, producen los mismos efectos que los contratos colectivos de trabajo, sin perjuicio de las reglas especiales establecidas en el citado artículo 351.

Conforme a ellas, no resultan aplicables a los convenios colectivos de trabajo la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 347 del Código del Trabajo, relativa a la duración mínima de los contratos colectivos y fallos arbitrales, como también, la contemplada en el inciso 1º del artículo 348 del referido cuerpo legal, conforme a la cual las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazan, en lo pertinente, a las estipulaciones de los contratos individuales de los involucrados, en el evento de que en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en los mismos instrumentos.

Finalmente, el inciso 2º del referido artículo 351, hace aplicable sólo a los convenios colectivos de empresa, excluyendo así a aquellos que afectan a más de una de ellas, la disposición prevista en el inciso 2º del artículo 348, el cual expresamente establece:

"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".

De la norma legal antes transcrita fluye que una vez extinguido el contrato colectivo sus estipulaciones subsisten incorporadas a los contratos individuales de trabajo del personal que estuvo regido por sus disposiciones, efecto éste que, obviamente, sólo se produce en el evento de que no exista una nueva negociación individual o colectiva a su respecto, excluyéndose, en todo caso, las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y beneficios en dinero y las que establecen derechos u obligaciones que no pueden ejercerse o cumplirse sino en forma colectiva.

Aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, preciso es convenir que, en la especie, resulta plenamente aplicable la norma legal antes analizada, toda vez que conforme a los antecedentes aportados el instrumento respectivo reviste el carácter de convenio colectivo de empresa y los consultantes no han efectuado una nueva negociación individual o colectiva.

De este modo, no cabe sino concluir que las estipulaciones del convenio colectivo extinguido, al cual se encontraban afectos los consultantes, han subsistido incorporadas a sus contratos individuales de trabajo, salvo las que se refieren a las materias que la ley expresamente excluye, según ya se analizara.

2) En relación a esta consulta, cabe señalar que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, prescribe:

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

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, corroborando el mismo principio, establece:

"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 disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

Conforme a lo señalado, forzoso es convenir que el empleador no se encuentra legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las cláusulas de un contrato individual o colectivo de trabajo, salvo en las situaciones y condiciones previstas en el artículo 12 del Código del Trabajo, cuyo no es el caso en consulta.

A la inversa, existiendo acuerdo entre las partes contratantes, resulta jurídicamente procedente, efectuar modificaciones a tales instrumentos.

Atendido todo lo expuesto, en la especie, no cabe sino concluir, que el empleador no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a jornada de trabajo u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal a que se refiere la presente consulta, debiendo entenderse como tales, acorde a lo expresado en el N° 1, las estipulaciones del convenio colectivo extinguido, en los términos indicados.

3) Por lo que concierne a la última interrogante planteada, cabe señalar que el Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, que aprobó el Reglamento del Estatuto de los Profesionales de la Educación, en su artículo 20 N° 3, letra L, dispone:

"Constituyen actividades curriculares no lectivas, entre otras, las siguientes:

"3) Actividades anexas a la función docente propiamente tal, como:

"L) Consejos de Profesores del Establecimiento".

De esta suerte, a la luz de lo dispuesto por la norma reglamentaria antes transcrita y comentada, posible es concluir que el consejo de Profesores constituye una actividad curricular no lectiva.

Precisado lo anterior cabe tener presente que el artículo 69 de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, del Ministerio de Educación de 1996, en sus incisos 1º, 2º y 3º dispone:

"La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

"La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

"Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva".

De las normas legales precedentemente transcritas, aplicable a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, entre las cuales se encuentra el personal docente recurrente, se infiere que la jornada máxima ordinaria de 44 horas cronológicas semanales a que están afectos aquellos que ejercen actividades docentes, tiene una limitante relacionada con la jornada destinada a docencia de aula, en el sentido de que no puede sobrepasar de 33 horas semanales, excluidos los recreos, destinándose el horario restante a actividades curriculares no lectivas.

De lo expuesto precedentemente fluye que las actividades curriculares no lectivas, entre las cuales se incluye el Consejo de Profesores del Establecimiento, forman parte integrante de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que ejercen actividades docentes.

Atendido lo anterior, preciso es convenir que los aludidos consejos de Profesores deberán efectuarse dentro de la jornada ordinaria de trabajo de los aludidos docentes, sin perjuicio de que, por acuerdo expreso de las partes, se efectúen fuera de ésta, en cuyo caso, las horas ocupadas en tal actividad deberán ser remuneradas en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32, del Código del Trabajo, esto es, con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, si con ellas se excediera la jornada semanal convenida.

De este modo, no cabe sino concluir que los consejos de Profesores deberán realizarse dentro de la jornada de trabajo, sea ésta ordinaria o extraordinaria.

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

- 1) Extinguido el convenio colectivo celebrado entre el Colegio Particular Subvencionado Complejo Educacional ... y el personal docente y de auxiliares de párvulos, sus cláusulas

subsisten incorporadas a los contratos individuales de dicho personal, salvo las de reajustabilidad de remuneraciones y beneficios en dinero y las que establecen derechos u obligaciones que no pueden ejercerse o cumplirse sino sólo en forma colectiva.

- 2) El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente, esto es, por su sola voluntad, las cláusulas estipuladas en un contrato individual de trabajo.
- 3) Los consejos de Profesores constituyan actividades curriculares no lectivas y forman parte de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que ejercen actividades docentes, debiendo efectuarse, por tanto, dentro de la jornada de trabajo de éstos, sea ordinaria o extraordinaria.

ESTATUTO DOCENTE. PROFESOR DE ESTADO. CARGOS EN EDUCACION BASICA. PROCEDENCIA.

2.498/184, 1º.06.98.

Los profesionales de la educación con título de Profesores de Estado pueden servir cargos en establecimientos de educación básica, en los términos que se señalan en el presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 2º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los docentes con título de Profesores de Estado, pueden postular a cargos en un establecimiento de educación básica.

Señala que tal pronunciamiento se hace necesario por cuanto existirían normativas del Ministerio de Educación en el sentido que los aludidos docentes no podrían ejercer funciones en tales establecimientos salvo autorizaciones especiales otorgadas por dicha Secretaría de Estado.

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

Con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada se solicitó un informe al respecto al Ministerio de Educación, Organismo que tuvo a bien evacuarlo mediante Ordinario N° 07/461, de 4.05.98. Conforme a dicho documento los Profesores de Estado, en general, pueden asumir cargos docentes directivos en establecimientos de cualquier nivel de enseñanza, agregando que los mismos docentes pueden impartir la asignatura de su especialidad desde 7º año básico a 4º medio.

De acuerdo al mismo informe, los Profesores de Estado con especialidad en Idiomas, Educación Física, Artes Plásticas, Educación Musical, Educación Técnico Manual y Huertos Escolares, pueden desempeñarse en cualquier nivel educativo, básico o medio.

En consecuencia, sobre la base lo informado en Ordinario N° 7/461, de 4.05.98, del Ministerio de Educación, cúpleme manifestar a Ud. que los profesionales de la educación con título de Profesores de Estado pueden servir cargos en establecimientos de enseñanza básica en los términos que se indican en el presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACIONES DE COLACION, MOVILIZACION Y PERDIDA DE CAJA. PROCEDENCIA. ESTATUTO DE SALUD. VIATICOS. PROCEDENCIA.**2.499/185, 1º.06.98.****Los trabajadores regidos por la Ley Nº 19.378 dependientes de la Corporación Municipal ..., no tienen derecho al pago de las asignaciones de colación, de movilización y de pérdida de caja ni a viáticos.****Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículo 23.**Concordancias:** Ord Nº 108/9, de 9.01.98 y Ord. Nº 1.228/68, de 23.03.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de si la Corporación Municipal ..., tiene la obligación de pagar las asignaciones de colación, movilización, pérdida de caja y viáticos a los trabajadores de la salud dependientes de la misma regidos por la Ley Nº 19.378.

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

El artículo 23 de la Ley Nº 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente los siguientes:

- "a) El sueldo base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.*
- "b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.*
- "c) Las demás Asignaciones que constituyen los incrementos a que se 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.*

"Las remuneraciones deberán fijarse por mes en número de horas de desempeño semanal".

Del análisis de la disposición transcrita se colige que para los efectos de la Ley Nº 19.378, solamente constituyen remuneración el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria Municipal, la Asignación por Responsabilidad Directiva de un Consultorio Municipal de Atención Primaria, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles y la Asignación de Zona.

En efecto, la voluntad del legislador en tal sentido resulta clara, al disponer que para los efectos de esta ley constituyen remuneración *solamente* los estipendios que esta disposición precisa.

Luego, haciendo uso de las reglas de interpretación de la ley contenidas en el artículo 20 del Código Civil, que establece que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, y recurriendo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se observa que el vocablo *solamente* significa, "de un solo modo, en una sola cosa, o sin otra cosa", definición que aplicada al caso de análisis lleva a concluir que cualesquiera otras asignaciones no contempladas por la Ley N° 19.378, deben entenderse necesariamente excluidas de las remuneraciones en el marco de la ley en estudio.

Las razones anteriores, han llevado a este Servicio a resolver mediante el Ord. N° 108/09, de 9.01.98, que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y movilización, porque dichos beneficios no forman parte de las remuneraciones asignadas a dicho sector.

Por último, en lo que respecta a las asignaciones de pérdida de caja y de viáticos, y también en razón de los argumentos expresados anteriormente, corresponde concluir que no resulta procedente su pago a los trabajadores de la salud dependientes de la Corporación Municipal consultante.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 dependientes de la Corporación Municipal ..., no tienen derecho al pago de asignaciones de colación, de movilización y de pérdida de caja ni a viáticos.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACION TOTAL MINIMA. INCREMENTO LEY N° 19.504. PROCEDENCIA.

2.500/186, 1º.06.98.

Absuelve diversas consultas relativas a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículo 15. Ley N° 19.504, artículos 1º, 2º y 3º inciso 1º. Ley N° 19.070, artículos 50, 62, 63, 64, 78, 83, 88, 5º transitorio incisos 1º, 2º, 3º, 4º y 6º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.380/324, de 21.10.97, 4.253/184, de 4.08.92 y 5.086/367, de 28.09.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los sostenedores de establecimientos particulares subvencionados les asiste, en su calidad de empleadores, las siguientes obligaciones respecto de los profesionales de la educación de su dependencia.

- 1) Pagar íntegramente los incrementos de remuneraciones establecidos en la Ley N° 19.504.

- 2) Reajustar el valor mínimo de la hora cronológica, cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajusta la U.S.E.
- 3) Pagar las asignaciones especiales contempladas en la Ley N° 19.070.
- 4) Practicar el desglose de las remuneraciones en sus liquidaciones mensuales de pago.
- 5) Asignar o destinar equitativamente a lo menos un tercio del aporte que los padres y apoderados del establecimiento hacen por concepto de financiamiento compartido al pago de remuneraciones, asignaciones, gratificaciones o bonificaciones a los docentes.

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

1) En lo que dice relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que la Ley N° 19.504 en los artículos 1º, 2º y 3º incisos 1º y 2º, dispone:

"A partir del 1º de febrero de 1997, los valores de las horas cronológicas mínimas establecidos en el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.070, vigentes al 31 de enero de 1997, serán de \$ 4.259, para la educación prebásica, básica y especial, y de \$ 4.483, tratándose de la educación media científico-humanista y técnico-profesional.

"A partir del 1º de febrero de 1998, los valores de las horas señaladas en el artículo anterior, vigentes al 31 de enero de 1998, aumentarán en \$236 y \$249, respectivamente, incremento que operará independientemente de los reajustes generales de remuneraciones que se establezcan para el sector público o de los aumentos que experimente la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.) en virtud de leyes especiales.

"A partir del 1º de febrero de 1997, los profesionales de la educación a que se refiere el inciso primero del artículo 7º de la Ley N° 19.410, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 269.867 mensuales, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales. Dicho valor se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, si éstas fueren inferiores a 44.

"A contar del 1º de febrero de 1998, el valor establecido en el inciso anterior será de \$309.907".

De las normas legales precedentemente transcritas, aplicables, entre otros, a los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, aparece que el legislador ha incrementado, la remuneración total mínima, fijándola a partir del 1º de febrero de 1997 en \$ 269.867, mensuales, para quienes tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, y a contar del 1º de febrero de 1998, en \$309.907, para igual número de horas semanales.

Se infiere asimismo, que si la jornada convenida fuere inferior a las 44 horas cronológicas semanales, dicha remuneración total mínima debe calcularse proporcionalmente.

Aparece, además de las disposiciones legales antes anotadas que el legislador ha incrementado a partir del 1º de febrero de 1997 el valor de la hora cronológica mínima establecido en el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.070, en \$ 4.259 para la educación prebásica, básica y especial, y en \$ 4.483, tratándose de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, aumentándose a partir del 1º de febrero de 1998, en \$236 y \$249, respectivamente.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que ningún profesional de la educación del sector particular subvencionado puede percibir mensualmente por concepto de remuneración total mínima montos inferiores a los mínimos fijados por las normas legales antes transcritas y comentadas toda vez que se trata de derechos que por ser de carácter laboral deben estimarse irrenunciables al tenor del inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 83 de la Ley Nº 19.070, inserto en el Título IV relativo al contrato de los profesionales de la educación del sector particular, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos particulares subvencionados, dispone:

"El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley".

Por su parte, el artículo 5º transitorio del mismo estatuto docente en sus incisos 1º, 2º, 3º y 4º, establece:

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación prebásica, básica y especial, será de \$1.900 mensuales.

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$2.000 mensuales.

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

"Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la U.S.E., conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el legislador ha establecido para los profesionales de la educación, entre otros, de los establecimientos particulares subvencionados, una remuneración básica mínima especial, que se calcula sobre la base del valor hora cronológica vigente fijado por ley, el que se reajusta cada vez y en el mismo porcentaje en que varía el valor de la U.S.E. conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1996.

De esta suerte, para los efectos de determinar la forma de reajustar la remuneración de un docente del sector particular subvencionado, resulta necesario calcular el monto total que percibe por dicho concepto, multiplicando el número de horas que comprende su jornada de trabajo por el valor asignado a la hora cronológica, para después comparar el resultado de esta operación con la remuneración mínima especial establecida en la Ley Nº 19.070. Si el monto final a percibir es inferior a ésta, la remuneración deberá ser complementada hasta enterar la citada remuneración mínima actualmente vigente, valor que en conformidad a lo prevenido en el inciso 4º del artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.070, debe ser reajustada cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la U.S.E., conforme con lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1996.

3) En lo que dice relación con esta pregunta, cabe señalar que los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales subvencionados, de acuerdo

con el D.F.L. N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, tienen derecho a las asignaciones por desempeño en condiciones difíciles y de zona, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 50 e inciso 6° y siguientes del artículo 5° transitorio del Estatuto Docente.

En cuanto a las asignaciones contempladas en el Párrafo IV, del Título III, de la Ley N° 19.070, entre las que se encuentra la asignación de experiencia, cabe señalar que esta Dirección ha resuelto, uniformemente, entre otros, por Dictamen N° 4.435/269, de 31.08.93 que, tratándose del sector particular subvencionado, las mismas no son obligatorias para el sostenedor y su pago sólo procederá si el empleador voluntariamente otorga tal beneficio, evento en el cual tiene aplicación lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley N° 19.070, que dispone:

"Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

"Si un sostenedor remunera a todos los profesionales de la educación bajo contrato de plazo indefinido, a lo menos, según las asignaciones establecidas en el Párrafo IV del Título III de esta ley, las partes podrán, de común acuerdo, excluir al establecimiento del mecanismo de negociación colectiva".

Finalmente, cabe señalar que de conformidad a lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 19.070, los profesionales de la educación del sector particular subvencionado tienen igualmente derecho a percibir la remuneración total mínima, bonificación proporcional y planilla complementaria como asimismo y, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, la bonificación de excelencia e incentivos remuneracionales especiales.

4) En cuanto a la consulta signada con este número cabe señalar que el inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente al sector de que se trata en virtud de lo establecido en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, prevé:

"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas".

Conforme a dicha disposición legal, preciso es sostener, entonces que los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, tienen la obligación de desglosar las remuneraciones de los profesionales de la educación, en la liquidación respectiva consignando en forma detallada, como han enterado la remuneración total mínima, indicando separadamente la remuneración básica mínima nacional y cada una de las asignaciones legales, reglamentarias y convencionales que correspondan.

5) Finalmente y, en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que revisada la normativa del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996 no aparece disposición legal alguna que obligue a los sostenedores de establecimientos particulares subvencionados con "financiamiento compartido" de asignar o destinar equitativamente a remuneraciones, asignaciones, gratificaciones o bonificaciones del personal docente de su dependencia, un tercio del aporte que los padres y apoderados del establecimiento hacen por financiamiento compartido, de manera tal, que en relación con la materia deberá estarse a lo convenido libremente por las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.

REMUNERACIONES. PAGO. DIA Y HORA.**2.501/187, 1º.06.98.**

La expresión "dentro de la hora siguiente al término de la jornada", empleada por el legislador en el artículo 56 del Código del Trabajo, resulta obligatoria, a falta de acuerdo entre empleador y trabajador, para fijar el día y hora del pago de remuneraciones, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 56; Código Civil, artículo 20.

En relación a la interpretación que debe darse a la expresión "*dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada*" contenida en el artículo 56 del Código del Trabajo y respecto de la cual se consulta, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 56 del Código del Trabajo dispone:

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

Del análisis de la norma legal precitada se colige que el legislador ha establecido que las remuneraciones se paguen siempre en el lugar en que el trabajador presta sus servicios, pudiendo efectuarse este pago durante algún día laboral, específicamente, entre los días lunes y viernes, dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada de trabajo; o en los días u horas que acuerden las partes.

Lo anteriormente expuesto lleva a concluir que la disposición ya citada contiene un mandato imperativo que obliga a pagar las remuneraciones invariablemente en el lugar en que el trabajador presta sus servicios.

Ahora bien, en lo que respecta a los días y horas en que deberán pagarse las remuneraciones, el precepto en estudio regula de diversa forma su aplicación, obligando a distinguir previamente si existe o no acuerdo entre empleador y trabajador para la fijación de los días y horas en que deberán pagarse las remuneraciones.

Por consiguiente, existiendo acuerdo entre empleador y trabajador para fijar los días y horas en que deberán pagarse las remuneraciones, se estará a dicho acuerdo para efectuar tal pago.

Por el contrario, no existiendo consenso entre las partes para fijar los días y horas en cuestión, el precepto legal en comento, otorga al empleador la facultad de disponer el día y hora en que se verificará dicho pago, exigiendo, no obstante que éste se efectúe entre lunes y viernes, debiendo además corresponder a un día de trabajo y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada.

A mayor abundamiento, y recurriendo a la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 20 del Código Civil, conforme a la cual las palabras de la ley se entenderán en su sentido

natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, cabe señalar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española dispone que la voz "DENTRO", significa "en la parte interior de un espacio o término real o imaginario," y "HORA", significa "cada una de las 24 partes en que se divide el día solar". Por su parte, la acepción "MINUTO", significa, "cada una de las sesenta partes iguales en que se divide una hora". Por último "SIGUIENTE", significa: "Que sigue, ulterior, posterior".

De la norma citada y acepciones transcritas se colige que el legislador al emplear la frase "dentro de la hora siguiente al término de la jornada", ha querido significar que los pagos materia de la consulta se realicen precisamente durante el transcurso de la unidad de tiempo por él empleada; la cual, conforme a la norma ya citada, debe empezar a contabilizarse para los efectos que precisa la ley, en el momento en que acaba la jornada laboral, cesando dicho cómputo una vez completada tal medida de tiempo, esto es transcurrido el lapso que la compone, y que corresponde a sesenta minutos.

Luego, cabe concluir, que no habiendo acuerdo entre empleador y trabajadores para fijar el día y hora del pago de las remuneraciones, dicho pago deberá efectuarse dentro del espacio de tiempo correspondiente a una hora o sesenta minutos contados desde el momento en que termina la jornada laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que la expresión "dentro de la hora siguiente al término de la jornada", empleada por el legislador en el artículo 56 del Código del Trabajo, resulta obligatoria, a falta de acuerdo entre empleador y trabajador, para fijar el día y hora de pago de remuneraciones, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. JEFE DE DEPARTAMENTO DE EDUCACION. NOMBRAMIENTO. PROCEDIMIENTO.

2.502/188, 1º.06.98.

No procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente en el nombramiento de los Jefes de Departamento de Educación de las Corporaciones Municipales; debiendo estar-se para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 34. Código Civil, artículo 22 inciso 1º.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si para el nombramiento a los Jefes de Departamento de Educación de las Corporaciones Municipales debe estar-se al procedimiento que se consigna en el artículo 34 del Estatuto Docente.

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

El artículo 34 de la Ley Nº 19.070, en su texto fijado por el D.F.L. Nº 1, de 1996, dispone:

"Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público de antecedentes. Para este efecto, se conformará una Comisión Calificadora de Concursos, la que estará integrada por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la Municipalidad. El Alcalde resolverá el concurso sobre la base de una terna propuesta por dicha Comisión.

"El nombramiento de estos jefes tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Jefe en ejercicio.

"Estas jefaturas serán ejercidas por un profesional con un grado académico en el área de la educación o con a lo menos dos años de ejercicio de administración educacional y, en el evento de que ningún profesional con estas características manifieste interés, podrán ser ejercidas por otro profesional de la educación".

De la disposición legal preinserta aparece que el legislador ha establecido, expresamente, un procedimiento especial al cual deben someterse las Municipalidades para proceder al nombramiento de los Jefes de los Departamentos de Administración Educacional Municipal.

Ahora bien, el claro tenor literal de la norma legal transcrita y comentada autoriza para sostener que el procedimiento que en ella se consigna para proceder a nombrar a los Jefes de Departamento de Administración Educacional ha sido previsto por el legislador sólo para aquellos dependientes de las Municipales no alcanzando, así, a los dependientes de las Corporaciones Municipales.

La conclusión anterior se corrobora, aún más, si se tiene presente lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que contiene uno de los elementos de interpretación de la ley, a saber, el lógico, el cual 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".

Efectivamente, el análisis de las diversas normas que contiene el Estatuto Docente respecto de los profesionales de la educación del sector municipal permite afirmar que, el legislador cuando no ha querido efectuar distinciones al efecto se ha referido al sector Municipal en general o ha aludido indistintamente a los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades como de las Corporaciones Municipales.

Precisado lo anterior, es del caso manifestar que para el nombramiento de los Jefes de los Departamentos de Administración Educacional de las Corporaciones Municipales deberá estar-se a las normas generales que sobre concursos se contienen en el artículo 33 del Estatuto Docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que no procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente en el nombramiento de los Jefes de Departamento de Educación de las Corporaciones Municipales; debiendo estarse para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal.

INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**2.503/189, 1º.06.98.****No resulta jurídicamente procedente que los docentes de la Escuela Industrial ... exijan a su empleadora que convenga con ellos una indemnización por años de servicio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161 y 163.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que los docentes de la Escuela Industrial ... exijan a su empleador la Corporación Educacional ..., afecto al D.L. N° 3.166, que convenga con ellos una indemnización por años de servicios.

Los recurrentes fundamentan su presentación en que encontrándose la Corporación financiada con fondos fiscales deberían también poder acceder a una indemnización como ha ocurrido en el sector municipal, agregando que la Corporación cuenta también con otros ingresos.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Siendo la Corporación Educacional ... una institución regida por el D.L. N° 3.166, su personal docente está regido por el Título IV de la Ley N° 19.070 y supletoriamente por el Código del Trabajo, según lo dispone el artículo 78 de la citada ley.

Ahora bien, atendido que la Ley N° 19.070 no contempla para el sector particular normas sobre terminación de contrato e indemnizaciones por años de servicio, corresponde recurrir al Código del Trabajo, cuyo artículo 163 dispone en sus incisos 1º y 2º:

"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".

Por su parte el artículo 161 del mismo cuerpo legal, a que alude el artículo precedente en sus incisos 1º y 2º establece:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, estableci-

miento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiera estado vigente, a lo menos, durante un año, y
- b) Que el empleador hubiera puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del señalado cuerpo legal, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la consignada en el inciso 2º de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar el empleador en la forma que en dicha norma se indica, o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza de aquél.

Al tenor de lo expuesto cabe concluir que cualquier indemnización diversa de la legal, ya sea por su monto o por las causales que la hacen procedente, cae dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad debiendo, por tanto, ser concedida unilateralmente por el empleador o convenida libremente por las partes.

Luego, el acuerdo de voluntades necesario para establecer tal indemnización convencional por años de servicio requiere ser libre y espontáneo, por lo que resulta improcedente para el dependiente exigir al empleador que manifieste su voluntad de celebrar un acto jurídico por él no deseado.

Por último, sólo resta señalar que por la vía de la negociación colectiva si la hubiere, y en cuanto se sujeten a sus normas, resultará posible también a las partes involucradas en dicho procedimiento el establecer una indemnización por años de servicio diversa a la legal.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, no resulta jurídicamente procedente que los docentes de la Escuela Industrial ... exijan a su empleadora que convenga con ellos una indemnización por años de servicio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

UNIDAD DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL. BIENIOS. INCIDENCIA. RE-AJUSTE.**2.504/190, 1º.06.98.****La Unidad de Mejoramiento Profesional no se encuentra afecta a aumentos o complementos por efectos de la progresiva acumulación de años de servicios docentes.**

Fuentes: Estatuto de los Profesionales de la Educación, artículos 54, 55, 56 y 60.

Se consulta a esta Dirección si cada vez que aumenta en un bienio el número de años de desempeño de un profesional de la educación, aumenta en forma correspondiente el incentivo denominado Unidad de Mejoramiento Profesional.

Al respecto, el artículo 54 del D.F.L. N° 1, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que la complementan y modifican, establece:

"Concédese a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, U.M.P., que consistirá en un bono de monto fijo mensual, imponible, cuyo máximo es el que se señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993".

El artículo 55 precisa el monto de este incentivo:

"La Unidad de Mejoramiento Profesional, U.M.P., que les corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal, sean de la enseñanza básica o de la enseñanza media, será de \$12.585 mensuales para aquellos que tengan nombramiento o contrato docente por un número igual o superior a 30 horas cronológicas semanales".

Agrega el artículo 56 del mismo cuerpo legal:

"Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo complementario que se indica".

Enseguida, el mencionado D.F.L. establece una tabla que fija el monto mensual complementario a la Unidad de Mejoramiento Profesional, que fluctúa entre \$441 para los profesionales de la educación que al 30 de octubre de 1993 hubiesen contado con 12 ó 13 años de servicios docentes y hasta \$6.015 para aquellos que tuviesen 30 o más años de desempeño como tales, a la misma fecha.

Ahora bien, el conjunto de normas transcritas, regula con precisión este incentivo económico, así denominado –U.M.P.– y precisa el universo de profesionales de la educación al que le asiste el derecho a percibirlo, el monto del mismo, como así también los complementos a que se encuentra afecto este bono de acuerdo a los respectivos años de servicio.

Con todo, a partir del tenor literal de las palabras empleadas por el legislador, esta Dirección advierte con toda claridad que este incentivo económico no se incrementa progresivamente respecto a cada profesional de la educación a medida que aumentan sus años de servicio, toda vez que las expresiones "que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla", empleadas por el transcrito artículo 56, supedita nítidamente la percepción de este bono al hecho de haber acumulado cierto tiempo de trabajo a determinada fecha, que por lo demás se precisa, 30 de octubre de 1993.

Sin perjuicio de lo anterior, es el caso destacar que de acuerdo al artículo 60 del D.F.L. N° 1, ya individualizado, "con posterioridad al 1° de enero de 1994, los montos que resulten de la aplicación de los artículos 55 y 56 de esta ley, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de remuneraciones a los trabajadores del sector público".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que la Unidad de Mejoramiento Profesional no se encuentra afectada a aumentos o complementos por efectos de la progresiva acumulación de años de servicios docentes.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ESTATUTOS. BENEFICIOS. DERECHO A VOTO. CUOTA SINDICAL. DESCUENTO.

2.505/191, 1º.06.98.

- 1) No resulta procedente que el Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria ..., pague a sus socios que tienen la calidad de trabajadores suplentes, beneficios de menor monto que aquellos que corresponden a los socios que son trabajadores permanentes, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.**
- 2) Sólo resulta procedente privar a un socio de dicha organización de su derecho a voto en una elección de directorio, en el evento que éste haya dejado de pagar sus cuotas durante más de 180 días continuos, toda vez que en dicho caso pierde su calidad de afiliado.**
- 3) Sólo procede que el empleador descuente las cuotas sindicales de los trabajadores acogidos a licencia médica en el evento que éstos perciban remuneraciones regulares durante la vigencia de la respectiva licencia, o subsidio y remuneración regular, o remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 231 y 262.

Concordancias: Dictamen N° 5.589/131 de 8.08.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente que una organización sindical pague a sus socios que tienen la calidad de trabajadores suplentes beneficios de menor monto que aquellos que corresponden a los socios que tienen la calidad de trabajadores permanentes.
- 2) Si corresponde privar del derecho a voto en la renovación de directiva a aquellos socios que no se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales.
- 3) Si resulta procedente que en virtud de lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, el empleador descuenta la cuota sindical a un trabajador por aquellos días en que éste no prestó servicios.

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

- 1) En lo que dice relación con su primera consulta, cabe tener presente que:

El artículo 231, del Código del Trabajo establece:

"El sindicato se registrará por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare".

Del precepto legal transcrito se infiere que por expreso mandato del legislador las organizaciones sindicales deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalen la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobare.

De lo anterior aparece claro que la legislación vigente ha colocado a las normas estatutarias en un mismo nivel de obligatoriedad que aquéllas contenidas en disposiciones legales o reglamentarias, sin perjuicio de la jerarquía que debe existir entre unas y otras.

En esta forma resulta posible sostener que los preceptos contenidos en un estatuto o reglamento sindical, constituyen el complemento jurídico especial de las normas legales o reglamentarias de carácter general que rigen a una organización sindical, configurando el conjunto de todas estas disposiciones de diverso origen, el ordenamiento jurídico aplicable a un sindicato.

En la especie, revisadas las normas pertinentes del Código del Trabajo, se desprende que éste no prohíbe en modo alguno, que los sindicatos otorguen a sus afiliados beneficios diferenciados, en proporción a la respectiva cuota sindical, constituyendo, por ende, una materia que queda entregada a lo que la respectiva organización acuerde en sus estatutos, toda vez que ello no constituiría una discriminación arbitraria.

Por su parte, revisados los Estatutos del Sindicato consultante, aparece que el artículo 31 letra c) de los mismos, dispone:

"Son obligaciones y deberes de los socios:

"c) Pagar una cuota ordinaria mensual de \$480 (cuatrocientos ochenta pesos), y una cuota de incorporación de \$500 (quinientos pesos), las que serán reajustadas en el mismo porcentaje en que sean reajustadas las remuneraciones de los socios del sindicato. Los trabajadores suplentes o redondilleros pagarán la cuota ordinaria mensual en proporción a los días trabajados, directamente al Tesorero del Sindicato quién deberá entregar un recibo firmado y timbrado, o podrán también solicitar por escrito de los industriales su descuento por planilla, en cuyo caso éstos deberán individualizar a estos trabajadores en la planilla que se envíe al sindicato".

De la citada norma estatutaria se desprende que los socios pagan una cuota ordinaria mensual de monto diverso, según si son trabajadores permanentes o suplentes, siendo la de estos últimos inferior, por cuanto laboran menos días en el mes.

Revisadas las demás normas del respectivo Estatuto, ninguna de ellas se refiere a la posibilidad de que los beneficios a que tienen derecho los socios sean de un valor diferenciado, en proporción a la cuota que éstos pagan.

Por lo tanto, no resulta procedente que la directiva decida rebajar el monto de los beneficios que corresponden a los trabajadores suplentes o redondilleros, a menos que así se acuerde a través de una reforma de los Estatutos vigentes, siendo aplicable en dicho caso lo dispuesto en el artículo 233 del Código del Trabajo, que al efecto, establece:

"La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

"La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal".

Por otra parte, cabe tener presente que si los beneficios de que se trata han sido acordados en una asamblea, la modificación de las condiciones de otorgamiento primitivamente establecidas, necesariamente deberá realizarse a través de otro acuerdo de asamblea, con el quórum que al efecto señale la norma estatutaria pertinente.

2) En lo que dice relación con su segunda consulta, cabe hacer presente que revisadas las normas respectivas del Código del Trabajo no aparece que en estas se exija como requisito para votar en las elecciones de directorio, la circunstancia de estar al día en las cuotas sindicales.

En efecto, los únicos casos en que la ley exige que los afiliados se encuentren con sus cuotas al día para tener derecho a voto son para acordar la reforma de estatutos y para la enajenación de bienes raíces.

Por último, revisados los estatutos en relación a la materia consultada, aparece que el artículo 33 establece que los socios perderán su calidad de tales cuando dejen de cotizar por más de 180 días continuos.

Así también, en el Título IX, de las sanciones, se establece, en el artículo 47, letra b) que el directorio podrán multar a los socios que falten en forma grave a los deberes que impone la ley, el reglamento y el estatuto.

Por último, en el artículo 49 de los mismos estatutos se establece que la asamblea, en reunión convocada especialmente podrá aplicar sanciones de suspensión de los beneficios sociales, sin pérdida del derecho a voto, por un período máximo de hasta tres meses, dentro de un año cuando la gravedad de la falta o de las reincidencias en ella así lo aconsejaren.

Del análisis de las referidas disposiciones estatutarias aparece que el no pago de cuotas sindicales, puede acarrear la pérdida de la calidad de socio y, por ende, la privación del derecho a voto, en el caso que éste deje de cotizar por más de 180 días continuos.

Además, se desprende que el no pago de cuotas sindicales, podría sancionarse con multa, toda vez que ello configuraría una falta grave a los deberes que impone el estatuto.

Por último, aparece que si se considera que el no pago de las referidas cuotas constituye una falta grave, podría sancionarse con suspensión de beneficios sociales, pero sin pérdida del derecho a voto.

De lo expuesto anteriormente posible resulta afirmar que, conforme a los estatutos, sólo procede privar a un socio de su derecho a voto, en el evento que éste haya dejado de pagar sus cuotas durante más de 180 días continuos, por cuanto en ese caso pierde su calidad de afiliado.

Por lo tanto, para privar del derecho a voto en una elección de directorio a un socio que adeuda menos de 180 días de cuotas sindicales, se requerirá modificar los estatutos o establecerlo como sanción en el respectivo reglamento que pueda llegar a dictarse conforme con lo previsto en el artículo 47 inciso final del aludido estatuto.

3) En lo que respecta con su tercera consulta, cabe hacer presente que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida en Dictamen N° 5.589/131, de 8.08.90, ha sostenido lo siguiente:

"Sólo procede que el empleador descuente las cuotas sindicales de los trabajadores acogidos a licencia médica en el evento que éstos perciban remuneraciones regulares durante la vigencia de la respectiva licencia, o subsidio y remuneración regular, o remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes".

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

- 1) No resulta procedente que el Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria ..., pague a sus socios que tienen la calidad de trabajadores suplentes, beneficios de menor monto que aquellos que corresponden a los socios que son trabajadores permanentes.
- 2) Sólo resulta procedente privar a un socio de dicha Organización de su derecho a voto en una elección de directorio, en el evento que éste haya dejado de pagar sus cuotas durante más de 180 días continuos, toda vez que en dicho caso pierde su calidad de afiliado.
- 3) Sólo procede que el empleador descuente las cuotas sindicales de los trabajadores acogidos a licencia médica en el evento que éstos perciban remuneraciones regulares durante la vigencia de la respectiva licencia, o subsidio y remuneración regular, o remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.**2.506/192, 1º.06.98.**

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. Reconsidera 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 se indican en el cuerpo del presente oficio y toda otra doctrina contraria a la que en él se contiene.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 38 letra a).

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de 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 que concluyen que para el reconocimiento de experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal sólo procede considerar los períodos de servicios prestados en el área de salud municipal.

Al respecto, el artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, establece:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por: a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos".

De la disposición legal preinserta se desprende que el legislador garantiza la carrera funcionaria para los trabajadores afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Asimismo, se infiere que uno de los principales elementos constitutivos de la referida carrera funcionaria es la experiencia, conceptualizada ésta como el desempeño de funciones en el sector salud, medido en bienios.

Precisado lo anterior, cabe señalar que un nuevo análisis de la norma transcrita y comentada permite afirmar que el desempeño de funciones a que se alude en el punto precedente exige la prestación de servicios en establecimientos de salud que pueden detentar, jurídicamente, la calidad de públicos o municipales y en este último caso municipales propiamente tales o de Corporaciones Municipales.

De consiguiente posible es concluir que el reconocimiento de la experiencia medida en bienios no está relacionada exclusivamente con los servicios prestados efectivamente en el área de salud municipal, en los términos expuestos sino que, además, con aquéllos desarrollados en el área de salud pública.

En mérito de lo señalado en los numerandos que anteceden procede acceder a la reconsideración de 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 cuanto se establece que para los efectos de la experiencia procede considerar, también, el tiempo servido, efectivamente, en establecimientos públicos de salud.

Con todo, en lo que dice relación con todas y cada una de las Instituciones que se indican en el primero y en el último de los pronunciamientos aludidos, es del caso señalar que la prestación de servicios en ellas sólo podrá ser considerada para los efectos de que se trata, en la medida que se hubieren desempeñado en establecimientos de salud dependientes de dichas instituciones y que, además, éstas sean susceptibles de ser calificadas como públicas, municipales o de corporaciones municipales.

Por su parte y en cuanto a los servicios efectivos prestados en el Hospital José Joaquín Aguirre, dependiente de la Universidad de Chile, a que alude el Dictamen N° 1.652/87, de 1º.04.97, preciso es puntualizar que los mismos deben estimarse para el cálculo del beneficio en estudio, atendido que estamos frente a un establecimiento de salud público.

Lo anterior, habida consideración que la Universidad de Chile es una Institución del Estado, creada por ley, con personalidad jurídica y patrimonio propios, perteneciente a la Administración del Estado, acorde con la Ley N° 18.962 y el Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1981 del Ministerio de Educación.

En consecuencia sobre la base de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. 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.

Reconsidera 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 se indican en el cuerpo del presente oficio y toda otra doctrina contraria a la en él contenida.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.664/193, 15.06.98.

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 23 de julio de 1997 por el fiscalizador Sr. R. E., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, a la Empresa CODELCO-Chile, División Andina, en orden a encasillar al trabajador don N.N. a una vacante de cargo categoría 12 c) de la escala de sueldos del rol B.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 349, 395 y 474.

Concordancias: Dictamen N° 4.423/185, 7.08.96.

Han solicitado a esta Dirección reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 23 de julio de 1997, por el fiscalizador Sr. R. E. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de

Los Andes, a la Empresa CODELCO-Chile División Andina, en orden a "encasillar" al trabajador don N.N. en una vacante de cargo categoría 12 c) de la escala de sueldos del rol B.

La recurrente basa su solicitud de reconsideración en la circunstancia de que la Inspección del Trabajo se excedió de sus facultades al impartir las referidas instrucciones por cuanto con ello interpretó una cláusula del contrato colectivo de trabajo, facultad que corresponde a los Tribunales de Justicia.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

Si bien, en general, las facultades de interpretación del Director del Trabajo se relacionan con la legislación y reglamentación laboral, la ley, no obstante ha radicado en los Inspectores del Trabajo la función fiscalizadora del cumplimiento no sólo de esas normas legislativas y reglamentarias, sino también de aquellas obligaciones laborales de fuente convencional, como la que nos ocupa, para cuyo efecto les ha conferido diversas atribuciones, una de las cuales consiste en la facultad de aplicar directamente medidas sancionatorias.

En efecto, el texto del artículo 349 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 474 del mismo Código, no deja lugar a dudas que los Inspectores del Trabajo tienen facultad para fiscalizar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos y para sancionar, consecuentemente, su incumplimiento.

Ahora bien, siendo indiscutible que la potestad sancionatoria constituye una de las principales atribuciones del Inspector del Trabajo, cabe señalar que su aplicación normalmente resulta ser una consecuencia o culminación de todo un proceso metódico previo tendiente a determinar si la norma jurídica cuyo cumplimiento está fiscalizando –y que puede ser legal o convencional, como se ha señalado– ha sido o no infringida.

Una de las secuencias lógicas de dicho proceso es el análisis de la norma cuestionada, examen que implica formular un juicio respecto de su sentido y alcance, operación indispensable para relacionar los hechos constatados con aquélla; etapa esta última de la que no puede prescindirse si se pretende determinar el grado de incumplimiento de dicha norma. En otros términos, para establecer si una norma jurídica está siendo bien o mal aplicada –sea que la valoración la realice el inspector o el juez en su caso– siempre será necesario, en mayor o menor medida, con más o menos profundidad, determinar su sentido y alcance, es decir, interpretarla.

Por consiguiente, la facultad interpretativa, en el sentido expuesto, debe entenderse como un elemento consustancial, connatural e inherente del acto de fiscalización, que los Inspectores del Trabajo y la Dirección Nacional, cuando proceda, tienen el derecho y la obligación de efectuar, precisamente para cumplir lo dispuesto en el artículo 349 del Código del Trabajo. De lo contrario, en el caso de las obligaciones convencionales nunca podría verificarse plena y eficazmente la fiscalización y llegarse, eventualmente, hasta la sanción, cuya regulación y aplicación, como se ha expresado, compete justamente a los Inspectores del Trabajo.

Por otra parte, es preciso señalar que las consideraciones precedentes no obstan al ejercicio de las facultades de los Tribunales de Justicia en materia de interpretación no sólo de las normas convencionales sino también de las legales; muy por el contrario, lo expresado sirve para clarificar y precisar la oportunidad en que a éstos les corresponde intervenir, especialmente cuando un asunto determinado ha sido entregado previamente al conocimiento y fiscalización de los Servicios del Trabajo. Dicha oportunidad es, en el caso de las normas convencionales, ni más ni menos, la misma que existe cuando las normas en discusión no son convencionales sino legales.

En efecto, cuando en un caso dado –trátase de la fiscalización del cumplimiento de una norma legal o convencional– un Inspector del Trabajo establece, previo el proceso metódico a que se ha hecho mención, que existe infracción de una norma por parte del empleador, requerirá de éste que la subsane. Si no obstante dicho apercibimiento, el empleador no cumple, sea por renuncia o porque estima que no ha cometido la infracción que se le imputa discrepando del criterio del Inspector, siempre tendrá derecho a recurrir al Tribunal competente para que éste revise ese criterio pronunciándose sobre el fondo de la cuestión controvertida, que bien puede incidir en la interpretación que de la norma supuestamente infringida ha hecho el funcionario, acción que podrá ejercer de conformidad al procedimiento contemplado en el artículo 448 del Código del Trabajo.

Como puede apreciarse, la oportunidad de los Tribunales de Justicia para intervenir en la interpretación de una norma jurídica –legal o convencional– está perfectamente establecida en la ley y no se opone al ejercicio de la potestad fiscalizadora de los Servicios del Trabajo que tiene lugar antes de que aquéllos conozcan del mismo asunto.

En el caso de los trabajadores, la intervención de dichos servicios tampoco obsta al conocimiento del caso por parte de los Tribunales, ya que tienen plena libertad para accionar directamente ante éstos o para intentar una gestión administrativa previa, caso este último en que también les queda a salvo la acción judicial posterior si estiman que la actuación de los Servicios del Trabajo no ha significado la satisfacción de sus pretensiones.

En estas circunstancias, sobre la base de lo expuesto en párrafos anteriores y ante la expresa normativa legal precedentemente indicada, es posible sostener que el artículo 395 del Código del Trabajo, no puede entenderse en el sentido de que la competencia de los Juzgados del Trabajo en relación con el contrato colectivo, anula o deja en letra muerta los artículos 349 de la citada ley y 474 del mencionado Código y dado que la ley debe interpretarse en su debido contexto y armonía no cabe sino concluir que el referido artículo 395 debe aplicarse sin perjuicio de las facultades que siempre ha tenido la Dirección del Trabajo para fiscalizar y sancionar el incumplimiento de las estipulaciones de los contratos colectivos, y del procedimiento por el reclamo judicial a que las sanciones pueden dar lugar.

De esta suerte, consecuente con lo expuesto, no cabe sino concluir que el fiscalizador Sr. R. E. al impartir las instrucciones objeto del presente oficio ha actuado en cumplimiento de funciones que le son propias de acuerdo a las normas legales ya citadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 23 de julio de 1997 por el fiscalizador Sr. R. E., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, a la Empresa CODELCO-Chile, División Andina, en orden a encasillar al trabajador don N.N. a una vacante de cargo categoría 12 c) de la escala de sueldos del rol B.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**2.665/194, 15.06.98.**

La empresa ..., no se encuentra obligada a continuar pagando los bonos de escolaridad y de arriendo pactados en las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 22 de abril de 1996, a aquellos trabajadores cuyos sueldos mensuales excedieron los topes establecidos en dichas cláusulas en virtud de reajustes e incrementos de remuneraciones.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y siguientes.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la empresa "... e Hijos Limitada", se encuentra obligada a continuar pagando los bonos de escolaridad y de arriendo pactados en las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo, suscrito con fecha 22.04.96, a aquellos trabajadores cuyos sueldos mensuales excedieron los topes establecidos en dichas cláusulas en virtud de reajustes e incrementos de remuneraciones.

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

Las referidas cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo en comento, disponen:

"Bono de Escolaridad: Se hará entrega de un Bono de Escolaridad de \$7.400 por cada hijo estudiante del trabajador que sea carga reconocida. Para obtener este beneficio se fija como sueldo tope la cantidad de \$175.000.

"Bono de Arriendo: Los trabajadores casados y los solteros que vivan independientemente de su familia, que paguen arrendamiento unos y otros de la vivienda que arrienden, tendrán derecho a percibir un bono mensual de \$7.400, previa entrega material del respectivo recibo de arriendo de la vivienda, en que conste sin lugar a dudas que el trabajador beneficiario es el arrendatario. Se fija como tope de sueldo máximo para recibir este bono la suma de \$175.000".

De las cláusulas contractuales precedentemente transcritas se infiere que el empleador se ha obligado a pagar a los trabajadores que suscribieron el instrumento colectivo un bono mensual de escolaridad de \$7.400 por cada hijo estudiante que sea carga reconocida y un bono mensual de arriendo también ascendente a \$7.400 para aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos en la respectiva cláusula paguen arriendo para uso habitación.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones contractuales que sólo podrán percibir estos bonos de escolaridad y de arriendo aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos que en cada una de ellas se establece, tengan un sueldo no superior a \$175.000.

Ahora bien, atendida la circunstancia que el tope establecido para los efectos de percibir los bonos en comento está establecido en base a un monto fijo de \$175.000, preciso es sostener que cualquier incremento de dicho valor, sea por reajuste legal, convencional, voluntario, aumento de remuneraciones u otra causa, significará la pérdida para el trabajador de los beneficios en

comento por falta de uno de los requisitos fijados en las referidas cláusulas para el pago de los mismos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones contractuales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que la empresa ... e Hijos Ltda., no se encuentra obligada a continuar pagando los bonos de escolaridad y de arriendo pactados en las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 22 de abril de 1996, a aquellos trabajadores cuyos sueldos mensuales excedieron los topes establecidos en dichas cláusulas por concepto de reajustes e incrementos de remuneraciones.

JORNADA BISEMANAL. DURACION. HORAS EXTRAORDINARIAS.

2.666/195, 15.06.98.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0-97, de 12.06.97 impartidas por la fiscalizadora Sra. V. P. B., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la Empresa Minera ..., sumar las horas trabajadas semanalmente durante el período requerido, pagar sobresueldo de abril a septiembre de 1995, respecto de 31 trabajadores y, pagar imposiciones durante el mismo período a 38 trabajadores por igual concepto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, 28 inciso 2º, y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 304/23, de 18.01.94 y 2.710/141, de 6.05.97.

Han solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 0-97, de 12.06.97, impartidas por la fiscalizadora Sra. V. P. B., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la empresa Minera ... sumar las horas trabajadas semanalmente durante el período requerido, pagar sobresueldo de abril a septiembre de 1995 respecto de 31 trabajadores, y, pagar imposiciones durante el mismo período a 38 trabajadores por igual concepto.

Fundan su solicitud de reconsideración en las siguientes circunstancias:

- a) Que los fundamentos invocados en solicitud de reconsideración de anteriores instrucciones no fueron desvirtuadas por este Servicio.
- b) Que el Dictamen N° 2.710/141, de 6.05.97 que resolvió anterior solicitud de reconsideración en relación con la materia contiene una equivocada aplicación de la doctrina reiterada del Servicio lo que conduce a una conclusión errónea, y
- c) Existencia de numerosos dictámenes que sostienen criterios diferentes al contenido en el referido Oficio N° 2.710/141, de 6.05.97.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

En lo que dice relación con el primer argumento planteado por los recurrentes, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo mediante Dictamen N° 2.710/141, de 6.05.97, que dio lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0-95-1546, de 3.11.95, que ordenaban a esa empresa cumplir con la jornada autorizada por Resolución N° 970, de 17.11.93, pagar sobresueldo a trabajadores campamento collahuasi desde abril a septiembre de 1995 y, pagar imposiciones a las administradoras de fondos de pensiones e instituciones de salud previsual por igual concepto y período, resolvió que, sin perjuicio de lo anterior, en el sistema bisemanal de 10 días continuos de labor por 10 días de descanso convenido por las partes igualmente se laboraron, en el período fiscalizado, horas extraordinarias que debían remunerarse como tales.

Para arribar a tal conclusión este Servicio se pronunció latamente respecto de la doctrina del Servicio en relación con la materia, analizándose y ponderándose en esa oportunidad todos los fundamentos planteados en dicha presentación y que se reiteran en solicitud del antecedente, razón por la cual no cabe pronunciarse nuevamente al respecto.

En cuanto a que el Dictamen N° 2.710/141, de 6.05.97, contiene una equivocada aplicación de la doctrina del Servicio, mencionándose al efecto el Dictamen N° 304/023, de 18.01.94, cabe señalar que ello no es efectivo por cuanto el primero de los oficios mencionados no hace sino recoger los argumentos planteados en el segundo.

En efecto, el Dictamen N° 2.710/141, de 6.05.97, transcribe textualmente el Oficio N° 304/023, de 18.01.94 señalando *"que el referido artículo 39 no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones del Código del Trabajo, de manera que, si se considera por una parte que de los artículos 22 y 28 del citado Código se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días, debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la ley"*.

Consecuente con lo anterior, el Dictamen N° 2.710/141, de 6.05.97, determinó que si a un período de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de noventa y seis horas, al ciclo de 10 días de labor pactado en la especie corresponderá una jornada bisemanal ordinaria de 80 horas, constituyendo horas extraordinarias todas las que exceden de dicho tope.

Finalmente y en lo que respecta a la existencia de numerosos dictámenes que sostienen criterios diferentes al contenido en el ya tantas veces mencionado Dictamen N° 2.710/141, de 6.05.97, cabe señalar que la doctrina del Servicio en relación con la materia ha sido siempre uniforme, mencionando a vía ilustrativa, entre otros, los Dictámenes N°s. 3.069/145, de 25.05.94, 2.722/108, de 9.05.96, 2.405/117, de 17.04.95 y 2.724/110, de 9.05.96.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds. que se niega lugar a la solicitud de la reconsideración de las instrucciones impartidas por la fiscalizadora Sra. V. P. B., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la empresa Minera ..., sumar las horas trabajadas semanalmente durante el período requerido, pagar sobresueldo de abril a septiembre de 1995, respecto de 31 trabajadores y, pagar imposiciones durante el mismo período a 38 trabajadores por igual concepto.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. MODIFICACION.**2.667/196, 15.06.98.**

No existe inconveniente legal alguno para que la Clínica de Enfermedades Respiratorias ... y los trabajadores involucrados en la Resolución N° 959, de 4 de agosto de 1997 acuerden reemplazar dicho sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos por una jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 28 del mismo cuerpo legal, no siendo necesario, por ende, que la Dirección del Trabajo revoque dicha resolución.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5° inciso 2°, 10 N° 5, 22 inciso 1°, 27 inciso 1°, 38 inciso final.

Han solicitado a esta Dirección se deje sin efecto la Resolución N° 959, de 4 de agosto de 1997, mediante la cual la suscrita autorizó a esa Clínica un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de su personal que se desempeña en las Areas Médicas, Unidad de Admisión de Pacientes y Operadores Telefónicos en dicho establecimiento.

Fundan su solicitud en la circunstancia de que se hace innecesario el establecimiento de un sistema excepcional respecto del personal en turnos nocturnos, atendido los cambios efectuados en las unidades de atención de los servicios médicos de la Clínica.

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

El Código del Trabajo en su artículo 10, N° 5, señala:

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

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

Por su parte, el artículo 5° inciso 2°, del mismo Código establece:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo la excepción que se establece, constituye una estipulación mínima del contrato de trabajo, de tal manera que si la misma se encuentra pactada en dicho contrato sólo puede ser modificada por mutuo acuerdo de las partes.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo, la jornada de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales, máximo semanal que no puede distribuirse en más de seis ni menos de cinco días, acorde con lo previsto en el inciso 1° del artículo 28 del mismo Código.

No obstante la regla antes enunciada, la legislación vigente en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, en casos calificados y mediante resolución fundada, otorga al Director del Trabajo la facultad de autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso cuando no pudieren aplicarse las normas del citado precepto, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

En la especie y de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Repartición, el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el inciso final del artículo 38 en análisis, mediante Resolución N° 959, de 4 de agosto de 1997 autorizó a esa Clínica para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que se desempeña en las Areas Médicas, Unidad de Administración de Pacientes y Operadores Telefónicos en dicho establecimiento, consistente en laborar sobre la base de 3 ó 4 turnos rotativos diurnos y nocturnos por semana de 12 horas cada uno, de 08:00 a 20:00 y de 20:00 a 08:00 horas, con a lo menos un día completo de descanso en el mismo período semanal.

Ahora bien, analizados los hechos descritos a la luz de los preceptos señalados en párrafos precedentes, en especial del contenido en el artículo 5° del Código del Trabajo y, habida consideración que el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos antes señalado ha pasado a constituir una cláusula de los contratos de trabajo de los dependientes involucrados en la resolución, posible es afirmar que las partes se encuentran legalmente facultadas para dejar de aplicar el referido sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos y, convenir en su reemplazo una jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 28 del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Uds. que no existe inconveniente legal alguno para que los trabajadores involucrados en la Resolución N° 959, de 4 de agosto de 1997 acuerden reemplazar dicho sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos por una jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 28 del mismo cuerpo legal, no siendo necesario, por ende, que la Dirección del Trabajo revoque dicha resolución.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

85, 3.06.98 (extracto).

Instruye sobre nuevo procedimiento para enviar las Estadísticas de Fiscalización del año 1998.

En la perspectiva de agilizar los procedimientos de generación, procesamiento y análisis de las estadísticas de fiscalización, mediante esta circular el Depto. de Fiscalización, envía a las Direcciones Regionales un archivo en plantilla Excel que tiene por objetivo cambiar la forma de manejo de la información. De esta forma se hace uso de las innovaciones tecnológicas que ha realizado el Servicio y se prepara para enfrentar los Nuevos Procedimientos de Fiscalización que implicaran un uso extendido de herramientas informáticas.

El instructivo mantiene la vigencia de las circulares que norman el actual sistema de recolección de estadísticas, con la sola salvedad de su envío en disquete.

N. del E.: Esta circular fue complementada por Circular N° 103, de 30.06.98, del Sr. Jefe del Departamento de Fiscalización, para corregir problemas en archivo de estadísticas.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

1.113, 27.04.98.

Tratamiento tributario de los excedentes de libre disposición.

Fuentes: Decreto Ley N° 3.500. Nuevo Sistema de Pensiones. Artículo 71.

- 1.- Por ordinario del antecedente, se solicita un pronunciamiento respecto de la tributación que afectaría a los excedentes de libre disposición que cancelan las A.F.P. a sus afiliados cuando éstos se acogen a pensión.

En opinión de esa Dirección Regional, los citados excedentes deberían encontrarse afectos al impuesto de Segunda Categoría del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, retención que las A.F.P. no estarían practicando, por lo cual se solicita un pronunciamiento al respecto.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que la situación tributaria de las rentas a que se refiere su consulta, se encuentra establecida expresamente en el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, norma legal ésta que señala que los retiros de excedentes de libre disposición que se generen por opción de los afiliados que se pensionen, pagarán un impuesto Unico, cuya tasa se calculará al momento en que éstos se acogan a pensión, aplicando la tabla fijada para el impuesto Global Complementario, al diez por ciento del monto total que pueda ser objeto de retiro, sin que dichos retiros se adicionen a otras rentas del pensionado para la declaración y pago de cualquier otro impuesto. La tasa de impuesto así determinada se aplicará sobre el monto de cada retiro de excedente de libre disposición que efectúe el pensionado, debiendo el impuesto resultante ser retenido y enterado en arcas fiscales por la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones que está pagando al afiliado las citadas rentas.
- 3.- En consecuencia, y atendiendo la consulta formulada, los retiros de libre disposición en comento, no se encuentran afectos al impuesto Unico de Segunda Categoría de la Ley de la Renta, afectándoles el tributo único que establece expresamente el artículo 71 del D.L. N° 3.500, siendo la responsable de su determinación, retención, declaración y pago en arcas fiscales la respectiva Administradora de Pensiones, según lo dispone la norma legal antes mencionada.

1.114, 27.04.98.

Situación tributaria de las cotizaciones voluntarias efectuadas a las A.F.P.

Fuentes: Decreto Ley N° 3.500. Nuevo Sistema de Pensiones. Artículo 20.

- 1.- Por medio de la presentación señalada solicita antecedentes necesarios para obtener el beneficio tributario, año tributario 1998, impuestos anuales a la renta, cuando un afiliado a una A.F.P. ha realizado cotizaciones voluntarias durante el período 1997.

Señala que ha consultado en la A.F.P. y en la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, sin obtener una respuesta al respecto.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 17, 17 bis y 18 del D.L. N° 3.500, los afiliados al Sistema de Pensiones que regula dicho texto legal, deben efectuar cotizaciones previsionales en su Cuenta de Capitalización Individual, tanto de carácter obligatorio como voluntarias, determinadas éstas sobre un monto máximo imponible establecido en el artículo 16 del citado texto legal.

Por su parte, el referido cuerpo legal señala en su artículo 20 que la parte de la remuneración y renta imponible que se destine al pago de las cotizaciones establecidas en los artículos antes mencionados, se entenderá comprendida dentro de las excepciones que contempla el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta.

- 3.- Ahora bien, atendiendo la consulta específica formulada, esto es, el tratamiento tributario de las cotizaciones voluntarias efectuadas durante el año 1997 a la A.F.P., y teniendo presente lo establecido por las normas legales antes mencionadas, éstas tienen el siguiente tratamiento tributario, según sea la calidad del trabajador que ha efectuado dichas imposiciones en su Cuenta de Capitalización Individual:
 - a) Si la persona que ha efectuado las cotizaciones voluntarias es un trabajador dependiente, éstas son descontadas de las remuneraciones mensuales pagadas al trabajador para los efectos del cálculo del impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1, y 43 de la Ley de la Renta, lo que significa que la parte de la remuneración que el trabajador destinó a financiar tales cotizaciones, no queda afecta al impuesto Unico antes mencionado, calculado y retenido por el respectivo empleador, habilitado o pagado de la renta;
 - b) Si la persona que ha efectuado las citadas cotizaciones se trata de un trabajador independiente, persona natural, de aquéllos a que se refiere el artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, las mencionadas cotizaciones, conforme a lo dispuesto por el artículo 50 del texto legal antes mencionado, se pueden rebajar como gastos de las rentas de la Segunda Categoría (honorarios) que deben declararse anualmente en el impuesto Global Complementario en el mes de abril de cada año, cuyas instrucciones para su rebaja se contiene en la Línea 6 del Formulario N° 22 del Suplemento Tributario del presente año, publicado en el diario El Mercurio, el día 18 de marzo de 1998, y
 - c) Finalmente, si se trata de un empresario individual, socio de sociedad de personas o socio gestor de sociedad en comandita por acciones, propietarios de empresas que llevan una contabilidad completa, las cotizaciones voluntarias que se hayan efectuado sobre los retiros realizados de tales empresas durante el año comercial 1997, se pueden rebajar de las rentas a declarar en el impuesto Global Complementario, conforme a lo dispuesto por el artículo 55 letra b) de la Ley de la Renta, cuyas instrucciones para su rebaja se contiene en la Línea 15 del Formulario N° 22 del mismo instructivo señalado en la letra precedente.

1.133, 28.04.98.

Tratamiento tributario que afecta a la transferencia de fondos de una cuenta de ahorro voluntario de una A.F.P. u otras inversiones a una cuenta de ahorro de Leasing Habitacional, ambas acogidas a la letra B) del artículo 57 bis, de la Ley de la Renta.

Fuentes: Actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 57 bis letra B).

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, mediante la cual expresa que la Caja de Compensación Familiar administra cuentas de ahorro, instrumentos de inversión que se encuentran facultados para acogerse a las franquicias tributarias que establece la letra B) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta. Ante consultas realizadas por sus afiliados que mantiene inversiones en cuentas de ahorro de carácter voluntario en Administradoras de Fondos de Pensiones y otros instrumentos de inversión acogidos al sistema establecido en la norma legal antes indicada, ha surgido la inquietud respecto del traslado de la franquicia ante una transferencia de estos fondos a las cuentas de ahorro para la vivienda, consultando lo siguiente:
 - a) Se fije el tratamiento tributario de sus afiliados por los traslados de ahorros de una inversión a una cuenta de ahorro de Leasing Habitacional, estando ambos acogidos al mismo beneficio tributario.
 - b) Interpretación de los términos "giro o retiro" y su relación con las transferencias de fondos entre dos instrumentos de ahorro acogidos a la letra B) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, y sus implicancias en la correcta tributación por traspasos de dinero que superen las 10 U.T.A. fijadas por el mencionado artículo.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que el inciso primero del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, establece que las personas gravadas con los impuestos Unico de Segunda Categoría o Global Complementario, que opten por invertir en los instrumentos o valores que se mencionan en la letra B) de dicho artículo, en aquellas instituciones que se acojan al sistema a que alude el citado literal, tendrán derecho a un crédito imputable a los impuestos señalados, o en su caso, deberán considerar un débito al impuesto en las condiciones que establece la referida norma legal.

Los instrumentos o valores susceptibles de acogerse al mencionado mecanismo deben ser extendido a nombre del contribuyente inversionista en forma unipersonal y nominativa, y sólo podrán ser emitidos o tomados por bancos, sociedades financieras, compañías de seguro de vida que administren cuentas de ahorro, asociadas a seguros de vida, sociedades administradoras de fondos mutuos, sociedades administradoras de fondos de inversión y sociedades administradoras de fondos de pensiones, todas ellas establecidas en Chile, denominándose para tales efectos Instituciones Receptoras.

Establece la citada norma en su N° 2 que las Instituciones Receptoras deberán llevar una "cuenta" detallada por cada persona acogida al sistema, y por cada instrumento o valor representativo de ahorro que dicha persona tenga en la respectiva Institución Receptora.

En la cuenta se anotará al menos el monto y fecha de toda cantidad que la persona deposite o invierta, y la fecha y monto de cada giro o retiro efectuado o percibido por la persona, sean éstos de capital, utilidades, intereses u otras.

Al término de cada ejercicio la Institución Receptora deberá preparar un resumen anual con el movimiento que han tenido las cuentas durante el ejercicio calendario respectivo, considerando tanto los depósitos como los retiros efectuados por los inversionistas, llegándose a determinar un Saldo de Ahorro Neto del Ejercicio, el cual si es positivo le dará derecho a invocar un crédito fiscal a imputar a los impuestos que afecten al inversionista, o en caso contrario, si dicho saldo es negativo tendrá la obligación de reintegrar un débito fiscal a los impuestos antes mencionados.

- 3.- En relación con las Cuentas de Ahorro para la Vivienda, la Ley N° 19.281, publicada en el D.O. de 28.08.95, modificada por la Ley N° 19.406, publicada en D.O. de 28.08.95, establece en su artículo 1° que se autoriza a los bancos, sociedades financieras y cajas de compensación de asignación familiar, en adelante, "las instituciones", para abrir y mantener cuentas de ahorro para el arrendamiento de viviendas con promesa de compraventa, de acuerdo con las normas de dicha ley, con objeto de recibir en ellas el ahorro metódico y el ahorro voluntario que efectúen sus titulares, a fin de pagar las rentas de arrendamiento y acumular fondos suficientes para financiar la compra de las viviendas arrendadas en el plazo convenido entre las partes.

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar podrán abrir y mantener las cuentas en comento para sus propios afiliados y para otras personas que se lo soliciten.

El artículo 10 bis de la referida ley agrega, que las cuentas en comento podrán acogerse al mecanismo establecido en la letra b) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, y para los efectos de lo dispuesto en dicho precepto las instituciones mencionadas serán consideradas como instituciones receptoras.

Para los efectos antes señalados no se considerará giro o retiro la aplicación de los fondos existentes en la cuenta al pago del precio de la compraventa prometida ni la transferencia de estos fondos en caso de cesión, por el arrendatario promitente comprador, del contrato de arrendamiento con promesa de compraventa, siempre que este último caso el arrendatario promitente comprador celebre un nuevo contrato de arrendamiento con promesa de compraventa o bien adquiera una vivienda destinada a este objeto el precio que obtuvo por la cesión del contrato, dentro del plazo de noventa días contados desde la fecha de la cesión.

- 4.- Por su parte, el artículo 22 del D.L. N° 3.500, de 1980, en su inciso sexto, preceptúa que los afiliados podrán acogerse, por su cuenta de ahorro voluntario, a las normas que establece la letra b) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, con excepción de los retiros que se destinen a incrementar el saldo de la cuenta de capitalización individual y a los fines indicados en el inciso quinto del artículo 21 del citado D.L.
- 5.- Ahora bien, y de acuerdo a lo expresado en los números precedentes, especialmente lo establecido en la letra b) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, el mecanismo de incentivo al ahorro en comento está concebido en la ley para que los inversionistas puedan acogerse a él por cada instrumento o valor de ahorro que emita la institución receptora autorizada, pudiendo el inversionista en una misma institución o en una distinta

tener varios instrumentos o cuentas acogidas a dicho sistema, y todo depósito o giro o retiro que se efectúe de ellos surtirá efecto en su saldo para los efectos de determinar al término del ejercicio el saldo de ahorro neto determinado al inversionista, el cual puede ser un ahorro neto positivo o negativo, con la consecuencia tributaria de poder invocar un crédito fiscal si dicho ahorro fuere positivo o reintegrar un débito fiscal si el citado ahorro fuere negativo.

Por lo tanto, todo depósito o retiro que se efectúe de dichas cuentas cualquiera que sea el destino que el inversionista le dé, se considerarán como tales para los efectos de determinar al final del período el saldo de ahorro neto positivo o negativo determinado a cada inversionista, a menos que expresamente la ley establezca que ciertos giros o retiros que se realicen de las referidas cuentas no se les dé el carácter de tales, como sucede por ejemplo con las cuentas de ahorro para la vivienda y las cuentas de ahorro voluntario de la A.F.P. en que algunos giros que se efectúen de ellas para los fines específicos señalados por la ley no se consideren como tales, según lo establecen respectivamente los artículos 10 bis de la Ley N° 19.281 y artículo 22 del D.L. N° 3.500, comentados en el número anterior.

- 6.- En consecuencia, y respondiendo las consultas específicas formuladas, los traspasos de fondos que se efectúen de una cuenta acogida al sistema de incentivo al ahorro de la letra b) del artículo 57 bis a otra cuenta acogida a la misma modalidad, para los fines de la aplicación del sistema en comento se consideran un retiro o giro de la cuenta desde la cual se efectúan en la fecha en que éstos se realizan y para la cuenta que los recibe se consideran un depósito propiamente tal en la fecha en que se materializan, a menos, que expresamente una norma legal no les dé tal carácter, como las situaciones comentadas en el párrafo precedente. Finalmente se señala, que los términos "giro o retiro" que utiliza la letra b) del artículo 57 bis de la ley del ramo, tienen una misma connotación, al ser utilizados como sinónimos.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

8.475, 9.03.98.

No procede actualmente reincorporar a funcionaria contratada que cesara por vencimiento del plazo convenido encontrándose amparada por fuero maternal puesto que ya ha vencido el plazo de inamovilidad que otorga el referido fuero.

Servicio de salud solicita una aclaración del Dictamen N° 40.998, de 1997, de esta Contraloría General, en el cual se informó que ex funcionaria de ese Servicio, debía ser reincorporada a su empleo a contrata, en el cual cesó por vencimiento del plazo convenido, ya que ello ocurrió cuando dicha trabajadora gozaba de fuero maternal y sin que se hubiera otorgado la autorización judicial correspondiente.

La entidad ocurrente manifiesta que dicha persona en la actualidad "no tiene contrato vigente con hospital y tampoco está amparada por el fuero maternal", por lo que consulta si el mencionado dictamen debe entenderse "como el imperativo de pagar a esta funcionaria las prestaciones devengadas entre el 1° de diciembre de 1996 al 18 de julio de 1997".

Por su parte, la afectada ha interpuesto un reclamo en contra del aludido Servicio de Salud, porque éste no ha dado cumplimiento a lo informado en el mencionado Dictamen N° 40.998, de 1997.

Al respecto es útil puntualizar que según consta en los antecedentes tenidos a la vista, el nacimiento de la hija de la interesada tuvo lugar el día 18 de julio de 1996, de lo que se sigue que tal como lo expresa el Servicio de Salud indicado en la actualidad dicha persona no goza de fuero, pues el período de inamovilidad establecido en el artículo 201 del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, –que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo–, que se entiende hasta un año después de expirado el descanso postnatal, ya se encuentra extinguido.

Ahora bien, considerando, por una parte, que la afectada desempeñaba un empleo a contrata dispuesto con la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios" y, por otra, que la autoridad administrativa posee atribuciones para disponer la no continuación de éstos más allá de la fecha de expiración del fuero maternal, no cabe sino concluir que la reincorporación de la ocurrente a esta data, ya no resulta exigible, acorde con el criterio sustentado por esta entidad fiscalizadora en los Dictámenes N°s. 76.001, de 1963, 19.913 y 21.536, de 1984, y 9.600, de 1990.

Lo anterior es sin perjuicio, por cierto, del derecho que asistía a esa ex funcionaria para haber continuado desempeñando sus labores durante todo el período de inamovilidad antes referido, de modo que la decisión adoptada por la autoridad, en orden a no renovar su contrato de trabajo sin contar para ello con autorización judicial, fue contraria a derecho.

En estas condiciones, debe informarse que ese Servicio debe regularizar la situación a que se refiere la presentación que se atiende, renovando el contrato de trabajo de ocurrente hasta la fecha en que expiró el fuero maternal que amparaba a ésta, reconociéndole como efectivamente trabajado todo ese lapso y procediendo al pago de las remuneraciones correspondientes al mismo, siempre que durante él la efectuada no hubiere gozado de subsidio, por cuanto ésta debe ser considerada como funcionaria durante la totalidad de ese período, con todos los beneficios que ello le significare, tal como lo ha expresado reiteradamente la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 91.313, de 1974, 37.730, de 1979, 25.558, de 1987 y 23.310, de 1996, entre otros.

13.233, 13.04.98.

El Instituto de Normalización Previsional no tiene derecho para compensar obligaciones recíprocas con sus afiliados.

El Instituto de Normalización Previsional se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine el derecho que, en su concepto, le asistiría para invocar la compensación como modo de extinguir obligaciones recíprocas en los casos en que debe reclamar la devolución de sumas percibidas indebidamente por sus imponentes que, al mismo tiempo, se encuentran impetrando algún beneficio previsional.

Hace presente la interesada que un pronunciamiento favorable facilitaría el finiquito expedito de situaciones pendientes, lo que en la actualidad no puede llevar a cabo por impedirlo la jurisprudencia administrativa, la cual ha concluido que los entes estatales pueden compensar deudas recíprocas sólo en el supuesto que una norma de rango legal los faculte expresamente para ello.

La ocurrente fundamenta su petición, en síntesis, en la circunstancia que en el artículo 1656 del Código Civil –ordenamiento de aplicación general– preceptúa que la compensación opera por el solo ministerio de la ley, y aún sin conocimiento de los deudores, por lo que no serían las partes las generadoras de este modo de extinguir las obligaciones, sino que, éste operaría de pleno derecho. En este evento, en opinión del Instituto recurrente, no se precisarían atribuciones expresas con tal propósito, como lo ha consignado la jurisprudencia de este Organismo Contralor.

En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que según los artículos 6° y 7° de la Constitución Política, y 2° de Ley N° 18.575, Orgánica Constitución de Bases Generales de la Administración del Estado, los órganos que la integran –cuyo es el caso del Instituto de Normalización Previsional– deben someter su acción a la Carta Fundamental y a las leyes, de modo, entonces, que sus actuaciones son válidas únicamente en la medida que ellas se enmarquen en el ámbito de su competencia y de acuerdo a la normativa en vigor.

Ha sido sobre la base de tales disposiciones –que son las que consultan el principio de juridicidad de los actos que emanen de los órganos públicos– que esta Entidad de Control ha informado que al no existir preceptos que faculten al Instituto de Normalización Previsional para dar por compensados de pleno derecho determinados créditos, dicha Institución carece, por ende, de atribuciones para disponer por esta vía la extinción de obligaciones recíprocas con sus afiliados.

En otras palabras, y a diferencia de lo que sostiene el recurrente, las reglas sobre compensación previstas en el Código Civil sólo podrán ser aplicadas en el campo del derecho público –que es aquél en que desarrolla sus funciones el Instituto de Normalización Previsional– únicamente en el supuesto que exista una habilitación legal expresa en tal sentido.

No obsta a lo expuesto la circunstancia que el artículo 1656 del Código Civil prescriba que una vez reunidas las condiciones que la norma indica, la compensación opera de pleno derecho, comoquiera que su materialización en el ámbito del derecho público supone, en todo caso, dictar los pertinentes actos administrados, los cuales deberán encontrarse, en todo caso, fundados en una disposición que otorgue la competencia respectiva.

El criterio expuesto, sostenido por la jurisprudencia administrativa en los Dictámenes N°s. 41.662, de 1981, 17.155, de 1985, 1.347 y 23.685, ambos de 1993, se funda en los grandes principios del Derecho Administrativo y ha sido también recogido por el legislador. En efecto, cabe consignar, por ejemplo, que el artículo 36 del D. L. N° 1.263, de 1975, autorizó al Servicio de Tesorerías para compensar deudas de contribuyentes u otros deudores del Sector Público con créditos de éstos contra el Fisco, cuando los documentos respectivos estén en Tesorería en condiciones de ser pagados, autorización que habría sido innecesaria si se hubiera entendido que en tales asuntos debe aplicarse el parecer sustentado por el Instituto de Normalización Previsión.

Esta atribución, aun cuando fue abrogada por el artículo 30 letra b) del Decreto Ley N° 3.529, de 1980, se encuentra reproducida en términos casi iguales en el artículo 6° del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio de Hacienda –que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado del Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías– precepto que autorizó al Tesorero General de la República "para compensar deudas de contribuyentes con créditos de éstos contra el Fisco, cuando los documentos respectivos estén en la Tesorería en condiciones de ser pagados, extinguiéndose las obligaciones hasta la concurrencia de la menor valor".

En consecuencia, y con el mérito de las razones que anteceden, esta Contraloría General concluye que el Instituto de Normalización Previsional, en el ejercicio de las funciones que la ley le encomienda, carece de competencia para obligaciones recíprocas con sus afiliados en la forma prevista en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, motivo por el cual sólo cabe desestimar su petición de la referencia.

20.933, 15.06.98.

La Junta Nacional de Jardines Infantiles carece de competencia para aplicar las sanciones establecidas en el artículo 208 del Código del Trabajo, relativo a la protección a la maternidad.

La entidad indicada en la suma se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine las facultades que le asistirán para aplicar las multas a que se refiere el artículo 208 del Código del Trabajo a los infractores a las disposiciones contenidas en el Título II del Libro II de dicho ordenamiento, relativo a la protección a la maternidad.

En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que el aludido artículo 208 del referido Código, contenido en ese Título II, en lo que interesa, previno que "Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta Unidades Tributarias

Mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia".

Enseguida, menester es señalar que el inciso final del precitado artículo 208 prescribe que "La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles", de lo cual se podría, estimar, en principio, atendiendo al solo tenor de la regla, que estos dos organismos podrían, indistintamente, aplicar las multas de que se trata.

Con todo, es dable hacer presente que de los artículos 18 y siguientes del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social –que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo– parece con claridad que los Inspectores del Trabajo poseen atribuciones expresas para sancionar directamente con multas por las infracciones que contesten, a través de un procedimiento preestablecido, tienen el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen, e incluso pueden requerir el auxilio de la fuerza pública con el fin de desarrollar sus tareas fiscalizadoras, prerrogativas que, entre otras, ni el Código del Trabajo ni la Ley N° 17.301 –que regula la Junta Nacional de Jardines Infantiles– otorgan a la institución ocurrente, de manera, pues, que en estas circunstancias es improcedente inferir la existencia de determinadas potestades sancionadoras si el legislador, como acontece respecto de la Dirección del Trabajo, no ha señalado a su respecto los mecanismos jurídicos para hacerlas efectivas.

A su vez, es necesario consignar que el artículo 1° de esa Ley N° 17.301 establece que la Junta Nacional de Jardines Infantiles "tendrá a su cargo crear y planificar, coordinar, promover, estimular y supervigilar la organización y funcionamiento de jardines infantiles", de modo, entonces, que debe entenderse que la labor fiscalizadora de la interesada se halla circunscrita, por mandato legal, a la creación y condiciones de operación de dichos establecimientos, sin que pueda presumirse, por ende, que su competencia se extiende en general, a todas las infracciones a la preceptiva del Título II del Libro II del Código del Trabajo.

En otras palabras, del contexto de la normativa reseñada aparece, entonces, que las multas de que se trata deben ser resueltas por el ente estatal al cual el legislador entregó las funciones respectivas, fijando tanto el procedimiento para ello como su forma de aplicación, sin desmedro, por cierto, de las facultades fiscalizadoras de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en el ámbito de su competencia, las cuales comprenden la de requerir la intervención de la Dirección del Trabajo para los fines en análisis.

Por último, sostener como lo estima la entidad recurrente que por mandato del artículo 208, inciso final, del Código del Trabajo le fueron conferidas potestades para imponer multas, significaría entender que esta disposición habría otorgado competencias semejantes a dos organismos públicos –Dirección del Trabajo y Junta Nacional de Jardines Infantiles– lo cual resulta inadmisibles al tenor del artículo 5°, inciso segundo, de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado N° 18.575, que consulta al principio de unidad de acción de los órganos públicos, el cual postula precisamente evitar la duplicación o interferencia de funciones entre los organismos de la Administración del Estado.

En consecuencia, la Contraloría General concluye que la Junta Nacional de Jardines Infantiles carece de competencia para aplicar las sanciones establecidas en el artículo 208 del Código del Trabajo.

Transcríbese a la Dirección del Trabajo y a las Divisiones de Auditoría Administrativa y de Toma de Razón y Registro.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Directores. Permisos. Duración.	2.489/175	1º.06.98	81
Bono de escolaridad. Ley N° 19.485. Procedencia.	2.485/171	1º.06.98	74
Bono de escolaridad. Ley N° 19.485. Procedencia.	2.482/168	1º.06.98	70
Enfermedad profesional. Cambio de funciones. Remuneraciones.	2.483/169	1º.06.98	71
– Estatuto de salud. Asignaciones de colación, movilización y pérdida de caja. Procedencia.			
– Estatuto de salud. Viáticos. Procedencia.	2.499/185	1º.06.98	104
Estatuto de salud. Experiencia. Base de cálculo.	2.506/192	1º.06.98	119
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Jefe de Departamento de Educación. Nombramiento. Procedimiento.	2.502/188	1º.06.98	110
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Nivel central. Asignaciones. Procedencia.	2.496/182	1º.06.98	95
Estatuto docente. Profesor de Estado. Cargos en educación básica. Procedencia.	2.498/184	1º.06.98	103
– Estatuto docente. Remuneración total mínima. Incremento Ley N° 19.504. Procedencia.			
– Estatuto docente. Remuneración mínima. Reajuste.			
– Estatuto docente. Colegio particular subvencionado. Asignaciones. Procedencia.			
– Estatuto docente. Colegio particular subvencionado. Remuneraciones.			
– Estatuto docente. Financiamiento compartido. Incidencia en remuneraciones.			
– Remuneraciones. Comprobante de pago. Desglose de remuneraciones.	2.500/186	1º.06.98	105
– Incremento Ley N° 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.484/170	1º.06.98	73
Indemnización convencional por años de servicio. Procedencia.	2.503/189	1º.06.98	112
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.504. Declaración de invalidez. Efectos.	2.490/176	1º.06.98	83
Indemnización legal por años de servicio. Remuneración. Tope.	2.494/180	1º.06.98	93

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Jornada bisemanal. Duración.			
– Jornada bisemanal. Descanso compensatorio. Número de días.	2.493/179	1º.06.98	90
– Jornada bisemanal. Duración.			
– Jornada bisemanal. Horas extraordinarias.	2.666/195	15.06.98	124
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Modificación.	2.667/196	15.06.98	126
Negociación colectiva. Convenio colectivo. Calificación.	2.486/172	1º.06.98	76
– Negociación colectiva. Convenio colectivo. Incorporación de cláusulas a contrato individual.			
– Contrato individual. Modificaciones.			
– Estatuto docente. Actividades curriculares. Consejo de profesores.	2.497/183	1º.06.98	99
Negociación colectiva. Huelga. Oportunidad para hacerla efectiva.	2.487/173	1º.06.98	77
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.488/174	1º.06.98	80
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
– Dirección del Trabajo. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.664/193	15.06.98	120
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.665/194	15.06.98	123
– Organizaciones sindicales. Estatutos. Beneficios.			
– Organizaciones sindicales. Derecho a voto.			
– Organizaciones sindicales. Cuota sindical. Descuento.	2.505/191	1º.06.98	115
– Personal no docente. Ley N° 19.464. Calificación.			
– Personal no docente. Contrato de plazo fijo. Procedencia.			
– Personal no docente. Ley N° 19.464. Incremento de remuneraciones. Procedencia.			
– Personal no docente. Ley N° 19.464. Prórroga de contrato. Procedencia.	2.491/177	1º.06.98	85
– Personal no docente. Ley N° 19.464. Incremento de remuneraciones. Diferencias.			
– Remuneraciones. Sumas adeudadas. Reajuste e intereses. Procedencia.	2.492/178	1º.06.98	88
Remuneraciones. Pago. Día y hora.	2.501/187	1º.06.98	109
Semana corrida. Inclusión en remuneración pactada.	2.495/181	1º.06.98	94
– Unidad de mejoramiento profesional. Bienios. Incidencia.			
– Unidad de mejoramiento profesional. Reajuste.	2.504/190	1º.06.98	114

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO X • N° 114
Julio 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

- **LOS CONVENIOS COLECTIVOS IMPROPIOS Y EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE** (a propósito de los fallos de protección).
- **D.F.L. N° 150/81. SISTEMA UNICO DE PRESTACIONES FAMILIARES Y DE SUBSIDIOS DE CESANTIA.**
- **GUIA PREVISIONAL DEL ADULTO MAYOR.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes.
- **CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** 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
Luis Zaviezo Schwartzman	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)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
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)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley Nº 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

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:
Publitesca

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 : Publitesca, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

Uno de los fenómenos más característicos del último decenio del siglo XX es el de la globalización, que ha significado una creciente integración de la economía mundial, con sus respectivas oportunidades y amenazas.

A las evidentes ventajas que para el crecimiento y desarrollo de los países representa las posibilidades de acceder a nuevos mercados para sus productos, potenciando las economías y el empleo, debe sumárseles el riesgo inherente de que las crisis económicas, en países o regiones, tiendan también a globalizarse, provocando impacto allí donde los mercados se encuentran interrelacionados, produciendo en oportunidades efectos a escala mundial.

La crisis económica por la que atraviesa la subregión Asia-Pacífico, si bien no se ha instalado en nuestro país, constituye una amenaza evidente para parte de su economía, poniendo en peligro numerosas fuentes de trabajo, en los sectores que pudieran verse más afectados por la disminución en la adquisición de nuestros productos, por parte de los países que la integran.

Este fenómeno, que esperamos sea pasajero, debe ponernos en alerta, pues es posible que este tipo de crisis sea parte habitual del paisaje económico y social venidero. Así las cosas, surge la evidente necesidad de contar con los mecanismos que impidan o morigeren los efectos sociales en el empleo de este tipo de situaciones.

En este contexto, aparecen como relevantes los esfuerzos que se están haciendo en capacitación, principalmente, aquellos destinados a reconvertir laboralmente a los trabajadores de sectores vulnerables.

No menos importante que lo anterior, es avanzar en constituir un sistema que permita proteger al trabajador en momentos de cesantía. Actualmente se encuentra en el Congreso Nacional para su discusión el PROTRAC, sistema de protección al trabajador cesante, que si bien es cierto, no ha sido concebido para enfrentar crisis, sino que para proveer a los trabajadores de un instrumento que les permita enfrentar dignamente períodos de desempleo, resulta indudable su valor, a la luz de este tipo de acontecimientos.

Por último, resulta innegable, que las empresas para enfrentar adecuadamente estos períodos en que su actividad se contrae, deben contar con instrumentos que les permitan adaptarse a tales contingencias, tanto en sus estructuras productivas como en sus costos, sin vulnerar las condiciones de sus trabajadores, y para ello, no hay mejor instrumento que la negociación colectiva. Por lo que también, resulta indispensable extenderla a la mayor cantidad de sectores posibles, como pretende otro proyecto de ley aún pendiente en el Congreso.

Avanzando en estas líneas, es posible enfrentar el futuro con mayor tranquilidad.

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 artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

LOS CONVENIOS COLECTIVOS IMPROPIOS Y EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE (a propósito de los fallos de protección)	1
D.F.L. N° 150/81. SISTEMA UNICO DE PRESTACIONES FAMILIARES Y DE SUBSIDIOS DE CESANTIA	13
GUIA PREVISIONAL DEL ADULTO MAYOR	38
DEL DIARIO OFICIAL	68
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.	70
2.482/168, 1°.06.98. Al Sr. N.N., que se desempeña como Supervisor Pedagógico de los diversos establecimientos educacionales administrados por la Sociedad ..., no le asiste jurídicamente el derecho a recibir el pago del bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485.	70
2.483/169, 1°.06.98. La empresa ..., debe pagar al trabajador señor N.N. el aumento de remuneraciones concedido al cargo de mecánico de centrífuga que servía antes de su traslado por razones de enfermedad profesional.	71
2.484/170, 1°.06.98. No resulta procedente, de conformidad a lo convenido en la cláusula novena del contrato colectivo de trabajo suscrito entre los docentes de la escuela particular subvencionada ... y esta última, incrementar en los términos previstos en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 19.504 el valor de la hora cronológica de aquellos profesionales de la educación que tuvieran convenido con el sostenedor montos superiores a los mínimos legales.	73
2.485/171, 1°.06.98. No resulta jurídicamente procedente otorgar al personal que labora en el Instituto ..., el bono de escolaridad establecido en el artículo 16 de la Ley N° 19.485.	74
2.486/172, 1°.06.98. En el evento de existir desacuerdo entre las partes sobre la naturaleza jurídica y los efectos de un instrumento que aparece como "convenio colectivo", la controversia deberá ser resuelta por la vía judicial o administrativa competente.	76
2.487/173, 1°.06.98. 1) Los trabajadores que se desempeñan como choferes de camiones de una empresa de transporte, que al tercer día de aprobada la huelga se encuentran labo-	

<p>rando en el extranjero o en un lugar del territorio nacional distinto de aquél determinado previamente como de destino final del recorrido, deben hacerla efectiva al inicio de la respectiva jornada de dicho tercer día en el lugar en que se encuentren;</p> <p>2) La entrega del vehículo que conduce el trabajador involucrado en la huelga se hará en la forma y condiciones que determinen las partes.</p>	77
2.488/174, 1º.06.98.	
<p>Se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 260, de 4.03.97, emanadas de la Inspección Provincial del Trabajo Choapa Illapel, y se complementan en el sentido que la reliquidación del pago de los días festivos que se instruye, debe efectuarse de acuerdo al procedimiento establecido por el Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, la jurisprudencia administrativa que ha precisado el sentido de estas normas reglamentarias y las normas del Código del Trabajo sobre recargo del cincuenta por ciento de las horas extraordinarias.</p>	80
2.489/175, 1º.06.98.	
<p>El número de horas de permiso a que alude el artículo 31 inciso 1º de la Ley N° 19.296 constituyen los mínimos que por tal concepto corresponde otorgar a los trabajadores que detentan la calidad de directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, no existiendo, por ende, impedimento legal alguno para que la jefatura superior de la respectiva repartición les conceda un número superior a dichos mínimos.</p>	81
2.490/176, 1º.06.98.	
<p>La relación laboral del Sr. N.N. con la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, se encuentra vigente con posterioridad a su declaración de invalidez y, en tanto, no se ponga a disposición del mismo el total de la indemnización prevista en el artículo 7º de la Ley N° 19.504; por ende, ambas partes se encuentran recíprocamente obligadas, la primera a prestar servicios y la segunda a pagar la correspondiente remuneración, en los términos convenidos.</p>	83
2.491/177, 1º.06.98.	
<p>1) Las disposiciones de la Ley N° 19.464, resultan aplicables a quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos.</p> <p>2) Resulta jurídicamente procedente contratar a plazo fijo al personal regido por la Ley N° 19.464, por los meses de marzo a diciembre, sin perjuicio del beneficio de la prórroga del contrato por los meses de enero y febrero, si concurren todos y cada uno de los requisitos previstos en el artículo 75 del Código del Trabajo.</p> <p>3) Al personal no docente contratado en cualquier fecha posterior al 5 de agosto de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley N° 19.464, no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por dicho cuerpo legal, de forma adicional al sueldo convenido.</p>	85
2.492/178, 1º.06.98.	
<p>La Corporación Municipal ... deberá pagar al personal no docente que corresponda las diferencias de remuneraciones provenientes de los incrementos establecidos en la Ley N° 19.464 y que indebidamente pagó al personal no regido por dicha ley, aplicando a dichas diferencias los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo.</p>	88

2.493/179, 1º.06.98.

- 1) No se encuentra ajustada a derecho la jornada bisemanal de 96 horas de labor distribuidas en 10 días, razón por la cual, la empresa ... deberá adecuar el sistema especial de jornada convenida en términos tales que no sobrepase 80 horas ordinarias.
- 2) Ya sea que una jornada bisemanal ordinaria comprenda un ciclo de 7, 8, 9, 10, 11 ó 12 días, transcurrida la misma, habrá lugar al descanso compensatorio equivalente al día domingo correspondiente al período trabajado, además de los festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno, sin perjuicio de cualquier otro acuerdo que pudieren suscribir las partes involucradas. 90

2.494/180, 1º.06.98.

Aplicabilidad del tope de la remuneración mensual prevenido en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio. 93

2.495/181, 1º.06.98.

Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones Nº 97-2513, de 16.02.98, cursado a la empresa Fábrica de Calzado ... por el fiscalizador H. N. F., que ordena a la misma pagar semana corrida a los trabajadores que se individualizan en dicho documento, por el período allí señalado. 94

2.496/182, 1º.06.98.

- 1) Los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en el nivel central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calera de Tango tienen derecho a impetrar las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad directiva que establece la Ley Nº 19.070. Por el contrario, no resulta aplicable respecto de dicho personal, la asignación de desempeño en condiciones difíciles a que se refiere el artículo 50 inciso 1º de la referida ley, ni el beneficio denominado Unidad de Mejoramiento Profesional que se contempla en el artículo 54 de la misma.
- 2) Los aludidos docentes tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica que contempla el mencionado cuerpo legal, en la medida que detenten un cargo superior en relación a las funciones de tal naturaleza que los mismos desarrollan. 95

2.497/183, 1º.06.98.

- 1) Extinguido el convenio colectivo celebrado entre el Colegio Particular Subvencionado Complejo Educacional ... y su personal docente y de auxiliares de párvulos, sus cláusulas subsisten incorporadas a los contratos individuales de dicho personal, salvo las de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios en dinero y las que establecen derechos u obligaciones que no pueden ejercerse o cumplirse sino sólo en forma colectiva.
- 2) El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente, esto es, por su sola voluntad, las cláusulas de un contrato individual de trabajo.
- 3) Los consejos de Profesores constituyan actividades curriculares no lectivas y forman parte de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que ejercen actividades docentes, debiendo efectuarse, por tanto, dentro de la jornada de trabajo de éstos, sea ordinaria o extraordinaria. 99

2.498/184, 1º.06.98.	
Los profesionales de la educación con título de Profesores de Estado pueden servir cargos en establecimientos de educación básica, en los términos que se señalan en el presente informe.	103
2.499/185, 1º.06.98.	
Los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 dependientes de la Corporación Municipal ..., no tienen derecho al pago de las asignaciones de colación, de movilización y de pérdida de caja ni a viáticos.	104
2.500/186, 1º.06.98.	
Absuelve diversas consultas relativas a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996.	105
2.501/187, 1º.06.98.	
La expresión "dentro de la hora siguiente al término de la jornada", empleada por el legislador en el artículo 56 del Código del Trabajo, resulta obligatoria, a falta de acuerdo entre empleador y trabajador, para fijar el día y hora del pago de remuneraciones, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.	109
2.502/188, 1º.06.98.	
No procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente en el nombramiento de los Jefes de Departamento de Educación de las Corporaciones Municipales; debiendo estarse para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal.	110
2.503/189, 1º.06.98.	
No resulta jurídicamente procedente que los docentes de la Escuela Industrial ... exijan a su empleadora que convenga con ellos una indemnización por años de servicio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.	112
2.504/190, 1º.06.98.	
La Unidad de Mejoramiento Profesional no se encuentra afecta a aumentos o complementos por efectos de la progresiva acumulación de años de servicios docentes.	114
2.505/191, 1º.06.98.	
1) No resulta procedente que el Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria ..., pague a sus socios que tienen la calidad de trabajadores suplentes, beneficios de menor monto que aquellos que corresponden a los socios que son trabajadores permanentes, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.	
2) Sólo resulta procedente privar a un socio de dicha organización de su derecho a voto en una elección de directorio, en el evento que éste haya dejado de pagar sus cuotas durante más de 180 días continuos, toda vez que en dicho caso pierde su calidad de afiliado.	
3) Sólo procede que el empleador descuente las cuotas sindicales de los trabajadores acogidos a licencia médica en el evento que éstos perciban remuneraciones regulares durante la vigencia de la respectiva licencia, o subsidio y remuneración regular, o remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes.	115

2.506/192, 1º.06.98.

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. Reconsidera 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 se indican en el cuerpo del presente oficio y toda otra doctrina contraria a la que en él se contiene. ... 119

2.664/193, 15.06.98.

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 23 de julio de 1997 por el fiscalizador Sr. R. E., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, a la Empresa CODELCO-Chile, División Andina, en orden a encasillar al trabajador don N.N. a una vacante de cargo categoría 12 c) de la escala de sueldos del rol B. 120

2.665/194, 15.06.98.

La empresa ..., no se encuentra obligada a continuar pagando los bonos de escolaridad y de arriendo pactados en las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 22 de abril de 1996, a aquellos trabajadores cuyos sueldos mensuales excedieron los topes establecidos en dichas cláusulas en virtud de reajustes e incrementos de remuneraciones. 123

2.666/195, 15.06.98.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0-97, de 12.06.97 impartidas por la fiscalizadora Sra. V. P. B., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, en cuanto ordenan a la empresa Minera ..., sumar las horas trabajadas semanalmente durante el período requerido, pagar sobresueldo de abril a septiembre de 1995, respecto de 31 trabajadores y, pagar imposiciones durante el mismo período a 38 trabajadores por igual concepto. 124

2.667/196, 15.06.98.

No existe inconveniente legal alguno para que la Clínica de Enfermedades Respiratorias ... y los trabajadores involucrados en la Resolución N° 959, de 4 de agosto de 1997 acuerden reemplazar dicho sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos por una jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 28 del mismo cuerpo legal, no siendo necesario, por ende, que la Dirección del Trabajo revoque dicha resolución. 126

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. 128**85, 3.06.98. (extracto)**

Instruye sobre nuevo procedimiento para enviar las Estadísticas de Fiscalización del año 1998 128

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes 129**1.113, 27.04.98.**

Tratamiento tributario de los excedentes de libre disposición. 129

1.114, 27.04.98. Situación tributaria de las cotizaciones voluntarias efectuadas a las A.F.P.	129
1.133, 28.04.98. Tratamiento tributario que afecta a la transferencia de fondos de una cuenta de ahorro voluntario de una A.F.P. u otras inversiones a una cuenta de ahorro de Leasing Habitacional, ambas acogidas a la letra B) del artículo 57 bis, de la Ley de la Renta.	131
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	134
8.475, 9.03.98. No procede actualmente reincorporar a funcionaria contratada que cesara por vencimiento del plazo convenido encontrándose amparada por fuero maternal puesto que ya ha vencido el plazo de inamovilidad que otorga el referido fuero.	134
13.233, 13.04.98. El Instituto de Normalización Previsional no tiene derecho para compensar obligaciones recíprocas con sus afiliados.	135
20.933, 15.06.98. La Junta Nacional de Jardines Infantiles carece de competencia para aplicar las sanciones establecidas en el artículo 208 del Código del Trabajo, relativo a la protección a la maternidad.	136
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	138

