



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Noviembre 1996



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



NUEVO SISTEMA DE TRABAJOS PESADOS

LEY Nº 19.404

La Ley Nº 19.404 tiene por objeto buscar una mayor protección de los trabajadores, otorgándoles la posibilidad de jubilar anticipadamente cuando han desempeñado trabajos calificados como pesados tanto en el Antiguo como en el Nuevo Sistema Previsional.

El objetivo final de esta ley consiste en que sea la actividad que desempeñe el trabajador la que le otorgue la posibilidad de pensionarse anticipadamente, y no la entidad de previsión a la que se encuentre afiliado, como ocurría anteriormente con el artículo 38 de la Ley Nº 10.383.

Se estima que esta ley va a beneficiar alrededor de 1.460 imponentes del Antiguo Sistema al año, además de las 4.360 que actualmente se benefician anualmente.

Respecto del Nuevo Sistema de Pensiones atendido que en él los beneficios se determinan en función del capital acumulado por el afiliado en su cuenta individual, cualquier modificación que rebaje la edad para pensionarse por vejez implica necesariamente una disminución del monto de la pensión, ya que ello trae como consecuencia el pago de pensiones por más tiempo y con un menor período de cotizaciones. Por esto, debió establecerse una cotización adicional bipartita durante los períodos que se desempeñen trabajos pesados.

Anteriormente, los trabajos pesados se regulaban por el artículo 38 de la Ley Nº 10.383, orgánica del ex Servicio de Seguro Social, reglamentada por el Decreto Nº 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de forma tal que su cobertura alcanzaba sólo a los afiliados a esta ex Caja de Previsión, con algunas excepciones.

Este artículo 38 establecía un beneficio de rebaja de edad para pensionarse por vejez de un año por cada cinco que el asegurado hubiere realizado trabajos pesados definidos en el reglamento, con un tope de cinco años y un mínimo de 1200 semanas (23 años) de imposiciones.

No obstante, si los trabajos pesados fueron en actividades de fundición o mineras, los asegurados tienen derecho a que se les disminuya la edad para pensionarse en dos años por cada cinco con un tope de diez.

Por su parte, la Ley Nº 19.404 en su artículo 1º contempla una definición de los trabajos pesados: "Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderán que constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes lo realizan provocando envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral".

La calificación de un trabajo, tanto para el Antiguo como para el Nuevo Sistema, estará a cargo de una Comisión Ergonómica Nacional, que funciona centralizadamente y tiene una composición eminentemente técnica:

- a) Un médico cirujano especialista en medicina ocupacional, quien la presidirá;
- b) Un médico cirujano especialista en traumatología y ortopedia;
- c) Un ingeniero civil experto en prevención de riesgos profesionales;

- d) Un ingeniero civil experto en higiene industrial;
- e) Un profesional universitario experto en ergonometría;
- f) Un trabajador designado por la central sindical más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y
- g) Un empresario designado por la organización empresarial más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Esta Comisión, además de calificar las labores que, por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan revisten el carácter de trabajos pesados, debe también aclarar dudas sobre la calificación de un determinado trabajo como pesado y fijar el monto de las cotizaciones y de los aportes.

Para la calificación de un trabajo como pesado deberá tomar en consideración su carga:

- física;
- ambiental;
- organizacional, y
- mental.

Esto permite ampliar el sector de actividades que pueden ser calificados como trabajos pesados, ya que anteriormente sólo se consideraba la carga física para tal evaluación.

En cuanto al requerimiento, puede ser presentado de oficio, por el trabajador interesado, por el empleador, por el sindicato respectivo o el delegado del personal en su caso.

La presentación de dicho requerimiento se hace ante el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del requirente.

La función que compete a los SEREMIS del Trabajo y Previsión Social será la de remitir dicho requerimiento a la mencionada Comisión, dentro del plazo que fije el reglamento.

Notificada la resolución de la Comisión Ergonómica Nacional, los antecedentes que no se encuentran conformes podrán recurrir ante la Comisión de Apelaciones.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros que deberán tener alguna de las profesiones y especialidades indicadas para ser integrante de la Comisión Ergonómica Nacional.

La apelación sólo podrá ser presentada por el empleador, o el o los trabajadores afectados, en un plazo de 30 días hábiles contado desde la notificación de la resolución correspondiente.

En cuanto a la *rebaja de edad* a la que se puede acceder por el desempeño de trabajos pesados hay que distinguir:

1. *Imponentes del Nuevo Sistema de Pensiones:*

- a) dos años por cada cinco que hubieren efectuado la cotización del 2% con un tope de 10 años.

- b) un año por cada cinco que hubieren efectuado la cotización del 1% con un tope de 5 años.

2. *Imponentes del Antiguo Sistema:*

- a) un año por cada cinco con un tope de 5 años.
- b) dos años por cada cinco en que hubieren realizado trabajos pesados en minas o fundiciones, con un tope de 10 años.

En cuanto a los *requisitos* para acceder a los beneficios de la mencionada ley, también hay que distinguir:

1. *Nuevo Sistema:*

- a) realizar un trabajo calificado como pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.
- b) haber cotizado por el 2 ó 1%, en su caso.
- c) tener a lo menos 20 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.

2. *Antiguo Sistema:*

- a) realizar un trabajo calificado como pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.
- b) tener 23 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.

Por último, es necesario tener presente que:

- Las solicitudes de rebaja de edad por desempeño de trabajos pesados que se encuentren pendientes a la fecha de vigencia de la Ley Nº 19.404, continuarán tratándose conforme a la legislación bajo la cual fueron presentadas.
- Los trabajos pesados desempeñados con anterioridad a la mencionada ley, por imponentes de regímenes previsionales administrados por el I.N.P., seguirán las normas de rebaja de edad para pensionarse por vejez contenidas en el artículo 38 de la Ley Nº 10.383 y en su reglamento.

**PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR EL DECRETO Nº 71, DE 1996,
DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

Ante la Comisión Ergonómica Nacional:

- A) *Requerimiento:* El requerimiento debe presentarse en la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del requirente. Este requerimiento deberá hacerse en un formulario confeccionado por la Comisión Ergonómica, el que deberá entregarse junto con los siguientes antecedentes:

- a) Un certificado del respectivo empleador en el que se señale el tipo de labor y el puesto de trabajo, detallando sus características, la empresa y el lugar de desempeño. Deberá mencionar también el horario, condiciones ambientales de trabajo, y toda otra información que sea de utilidad para la calificación.
- b) A falta del certificado anterior, el interesado deberá efectuar una declaración escrita ante la Inspección del Trabajo competente, la que deberá contener los antecedentes requeridos en la letra a) anterior.
- c) Demás antecedentes que estime pertinente acompañar.

La Secretaría Regional Ministerial tiene 5 días hábiles, contado desde su recepción, para remitir el requerimiento a la Comisión Ergonómica Nacional.

- B) *Debate:* Remitidos los antecedentes se produce un debate en la Comisión y tiene un plazo de 60 días contado desde la fecha en que haya recibido el correspondiente requerimiento para emitir dictamen. Este plazo podrá suspenderse en el evento de encontrarse pendiente la remisión de antecedentes solicitados por la Comisión para la adopción del respectivo acuerdo.

Dichas solicitudes podrán ser reiteradas cuantas veces lo estime pertinente la Comisión, pero si han transcurrido 60 días desde la petición del informe inicial, la Comisión deberá reiterar la solicitud en caso de tratarse de antecedentes imprescindibles o, en su defecto, resolver el requerimiento, prescindiendo de los informes complementarios.

Para efectos de tomar su determinación la Comisión podrá requerir informes técnicos a peritos, o a servicios públicos o privados.

- C) *Notificación:* Una vez que la Comisión emita su dictamen, deberá notificarlo por escrito, mediante carta certificada, la que se entenderá efectuada al 5º día hábil siguiente a su franqueo postal al trabajador, al empleador, o a la organización sindical o al delegado del personal, en su caso. Además, deberá notificar a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional, en su caso, una vez ejecutoriado este dictamen, es decir, una vez vencido el plazo para reclamar o, en su defecto, una vez notificada la resolución de la Comisión de Apelaciones.

Ante la Comisión de Apelaciones:

- A) *Reclamos:* La Comisión de Apelaciones podrá conocer sólo de los reclamos que formulen el empleador o los trabajadores afectados por los dictámenes que emita la Comisión Ergonómica Nacional.

El reclamo también debe interponerse ante el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del reclamante, dentro del plazo de 30 días hábiles, contado desde la notificación del dictamen respectivo.

El Secretario Regional deberá emitir el reclamo junto con los antecedentes que sirvieron de base al pronunciamiento del dictamen, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su recepción a la Comisión de Apelaciones.

- B) *Debate*: La Comisión de Apelaciones también podrá requerir de informes complementarios de peritos o de instituciones públicas o privadas.

La Comisión de Apelaciones tiene un plazo de 15 días hábiles para emitir su resolución, contado desde que reciba el reclamo o desde la recepción de los informes complementarios, en su caso.

- C) *Notificación*: La resolución será remitida a la Comisión Ergonómica, dentro de 5 días hábiles desde su emisión, la que procederá a notificarla de la misma forma estipulada para la notificación de sus dictámenes.

NUEVO SISTEMA DE TRABAJOS PESADOS

Romy Schmidt Crnosija (*)

El 21 de agosto de 1995 fue publicada la Ley N° 19.404 sobre trabajos pesados. Esta ley tiene como principal objetivo dar una mayor equidad a los trabajadores que realizan un sobre esfuerzo, permitiendo que sea la actividad que desarrollan la que les otorgue la posibilidad de obtener el beneficio de rebaja de edad para pensionarse por vejez, y no el estar afiliado a una entidad de previsión determinada (ex-Servicio de Seguro Social), como ocurría antes.

Teniendo presente que la mencionada ley va a beneficiar tanto a los imponentes del Antiguo Sistema, administrado por el Instituto de Normalización Previsional, como a los del Nuevo Sistema de Previsión, administrado por las A.F.P., es que existen diferencias substanciales en los requisitos para acceder al beneficio de rebaja de edad. De esta forma, respecto del Nuevo Sistema de Pensiones, atendido a que en él el monto de la pensión se determina principalmente en función del capital acumulado por el afiliado en su cuenta de capitalización individual, cualquier modificación que rebaje la edad para pensionarse por vejez implica necesariamente una disminución del monto de la pensión, ya que ello trae como consecuencia el pago de pensiones por más tiempo y con un menor período de cotizaciones, por esto, para sus afiliados debió establecerse una cotización y un aporte adicional durante los períodos que desempeñen trabajos pesados, que puede ser de un 2 o un 1% de la remuneración imponible, por parte del trabajador y del empleador respectivamente.

La nueva ley contempla una definición de trabajos pesados en su artículo 1°: *"Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderán que constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes lo realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral"*.

De esta definición podemos distinguir que el desgaste ya no tiene que ser producido por una carga física, sino también se agrega una carga mental, organizacional y ambiental, aumentando considerablemente el ámbito de puestos de trabajo que pueden ser considerados como pesados. Por otro lado, lo que se va a evaluar es el caso general, no los casos particulares y, por último, nos resalta el límite entre un envejecimiento precoz, que va a obtener los beneficios de esta ley, y una enfermedad profesional, que va a obtener las prestaciones médicas y pecuniarias establecidas en la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La calificación de un trabajo como pesado, tanto para el Antiguo como para el Nuevo Sistema, estará a cargo de una Comisión Ergonómica Nacional, que funciona centralizadamente y tiene una composición eminentemente técnica, además de contemplar un representante de los trabajadores, elegido por la central sindical más representativa del país, y un representante de los empleadores, elegido por la organización empresarial más representativa del país, lo que asegura una mayor objetividad en su evaluación. Se ha previsto que esta Comisión se constituya durante el mes de octubre de 1996.

(*) Abogado Asesor de la Subsecretaría de Previsión Social. Profesora de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Central.

Esta Comisión, además de calificar las labores que por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan revisten el carácter de trabajos pesados, debe también aclarar dudas sobre la calificación de un determinado trabajo como pesado y fijar el monto de las cotizaciones y de los aportes.

En cuanto al requerimiento que debe presentarse para obtener la calificación de un puesto de trabajo como pesado, puede ser de oficio, por el trabajador interesado, por el empleador, por el sindicato respectivo o por el delegado del personal en su caso. Esto implica que un sindicato podría, por ejemplo, presentar un requerimiento para un trabajador de la empresa o, de igual forma, para todos los trabajadores que estime desarrollan trabajos pesados.

La presentación de dicho requerimiento se hace ante el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio del requirente.

La mencionada Comisión puede, para efectos de emitir su dictamen, requerir informes a organismos de salud, tanto privados como públicos, o a peritos elegidos a través de un concurso público, lo que va a permitir llegar a cada rincón del país, cuando sea necesario.

Notificado el dictamen de la Comisión Ergonómica Nacional, el empleador o el trabajador que no se encuentran conformes podrán recurrir ante la Comisión de Apelaciones.

En cuanto a la rebaja de edad para pensionarse por vejez, que es el único beneficio que otorga esta ley, es distinto si se trata de imponentes del Nuevo Sistema de Pensiones: a) dos años por cada cinco que hubieren efectuado la cotización del 2% con un tope de 10 años, y b) un año por cada cinco que hubieren efectuado la cotización del 1% con un tope de 5 años.

Si se trata de imponentes del Antiguo Sistema obtienen: a) un año por cada cinco con un tope de 5 años, y b) dos años por cada cinco en que hubieren realizado trabajos pesados en minas o fundiciones, con un tope de 10 años.

En cuanto a los requisitos para acceder a los beneficios de la mencionada ley, también hay que distinguir según estemos frente a imponentes del Nuevo Sistema, se necesita: a) realizar un trabajo calificado como pesado por la Comisión Ergonómica Nacional; b) haber cotizado por el 2 ó 1%, en su caso, y c) tener a lo menos 20 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.

Para los imponentes del Antiguo Sistema se requiere: a) realizar un trabajo calificado como pesado por la Comisión Ergonómica Nacional, y b) tener 23 años de cotizaciones en cualquier régimen previsional.

Otro importante aporte de esta ley consiste en que los trabajos pesados desempeñados con anterioridad a su entrada en vigencia, por imponentes de cualquiera de los regímenes previsionales administrados por el I.N.P., seguirán las normas de rebaja de edad para pensionarse por vejez contenidas en el artículo 38 de la Ley N° 10.383 y en su Reglamento.

Por último, hay que tener presente que esta ley contempla un mecanismo de prevención, que consiste en obtener la rebaja de la cotización y el aporte adicional de un 2 a un 1% en caso que el empleador mejore las condiciones en que se realiza el trabajo calificado como pesado, llegando incluso a eliminar la calidad de tal si con una mejor tecnología o una mejor organización elimina el mayor esfuerzo que debe realizar el trabajador.

Es cierto que en un país con una estructura económica como la que tiene el nuestro y encontrándonos a las puertas del 2000 parece aberrante dictar una ley sobre trabajos pesados pero, no es menos cierto que, producto del mercado que paga mejor los trabajos así calificados, existe una dura realidad para los miles de trabajadores que, por el gran esfuerzo realizado en su trabajo se ven imposibilitados de llegar a una vida activa a los 65 ó 60 años, según se trate de hombre o mujeres, quedando sin alcanzar una pensión digna. Por esto es que se hizo necesario dictar una nueva ley que regulara en forma más equitativa este tema y que considerara mecanismos de incentivo a la prevención a fin de que logremos obtener una cultura de la prevención y de la previsión, que nos permita gozar de una vejez digna.

EL CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

José Luis Ugarte Cataldo (*)

1. Introducción

El contrato de trabajo tiene como objeto las obligaciones recíprocas que su celebración genera entre el trabajador y empleador y a su turno estas obligaciones, como lo señala el artículo 1460 del Código Civil, tienen por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer.

En el caso específico del contrato de trabajo las obligaciones recaen en lo fundamental sobre dos cosas: la obligación del empleador sobre una cosa que se trata de dar: pagar una remuneración; y, la del trabajador sobre una cosa que se trata de hacer; prestar servicios.

Ahora, al lado de estas dos obligaciones fundamentales de la relación laboral se encuentran muchas otras que ayudan o complementan su ejecución, tales como la obligación de respeto, deber de obediencia, potestad de mando, etc. Todas estas obligaciones de distinta naturaleza y origen son lo que se denominan el contenido del contrato individual de trabajo.

2. Clasificación del contenido del contrato

El contrato de trabajo cumple, como acuerdo de voluntad que es, un doble rol frente a la relación laboral: un rol que denominaremos genético, cuya función es generar la relación laboral, o sea, la creación de derechos y obligaciones correlativas y otro, que es el rol funcional, consistente en dotar de contenido dicha relación, esto es, determinar el objeto de las obligaciones que se han creado. Sin embargo, este rol de dotar de contenido al contrato de trabajo por acuerdo de las partes se ve atenuado por la existencia de normas de orden público laboral que establecen deberes y derechos que no se encuentran entregados a la autonomía de voluntad. Así, es necesario distinguir del contenido del contrato de trabajo: aquellas obligaciones heterónomamente impuestas por la ley laboral y las que derivan del acuerdo autonómico de las partes.

De este modo, veamos algunas conclusiones que se sacan de lo anterior:

El contrato de trabajo tiene un contenido y ese contenido consiste en las obligaciones que éste genera.

Dichas obligaciones pueden ser reguladas por la ley como por ejemplo, las materias relativas a las remuneraciones, o por las partes, ya sea a través del contrato colectivo o del contrato individual de trabajo como sería el caso de la determinación de los servicios a prestar.

El contenido del contrato de trabajo, esto es, las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, ha sido clasificado por la doctrina laboral tradicional en base a tres criterios:

- a) Según quien sea el agente creador de las normas: se habla de contenido autonómico si es creación de las partes (a través de un contrato individual o colectivo) y heterónomico si es impuesto por la autoridad, ya sea a través de la ley o de un reglamento.

(*) Asesor del Departamento Jurídico.

- b) Según su dependencia se habla de obligaciones principales del contrato de trabajo y de accesorias (siguiendo al artículo 1442 del Código Civil). Las primeras son dos: de remunerar y la de prestar servicios y el resto se considera que son accesorias, ya que no subsisten por sí mismas y tienen por supuesto de existencia, a su turno, la existencia de las principales.
- c) Según su contenido se distinguen tres clases de obligaciones: patrimoniales, tales como la de remunerar y la de prestar servicios, las netamente jurídicas, como el deber jurídico de obediencia y la potestad jurídica de mando y las de carácter ético, como las de respeto recíproco.

En base a esta última clasificación efectuaremos el estudio del contenido del contrato de trabajo.

3. El contenido del contrato individual de trabajo

El contenido obligación del contrato de trabajo lo vamos a tratar entonces de acuerdo a la clasificación ya analizada:

- a) Obligaciones patrimoniales-económicas del contrato de trabajo.
- b) Obligaciones de carácter ético-jurídico.
- c) Obligaciones netamente jurídicas. Por estas últimas vamos a partir nuestro análisis.

3.1. El contenido netamente jurídico.

El contenido puramente jurídico del contrato de trabajo se refiere a las siguientes obligaciones y derechos:

Desde el punto de vista del empleador, la potestad jurídica de mando y la obligación del ejercicio de dicha potestad.

Desde el punto de vista del trabajador, el deber jurídico de obediencia y la obligación de responder por los perjuicios causados intencionalmente en las instalaciones y productos de la empresa (deber de responsabilidad).

3.1.1. Potestad jurídica de mando.

Para el autor nacional G. Macchiavello, es el conjunto *"de atribuciones de dirección, control, reglamentación y disciplina interna de la actividad laborativa en el interior de las empresas"*. Nosotros vamos a intentar una conceptualización diciendo que la potestad jurídica de mando es *"el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:*

- *organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral dentro de la empresa, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;*
- *mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario;*

- *adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa ya sea en cuanto a las modalidades, al lugar de o a la jornada de la prestación de servicios, en este caso la potestad de mando se manifiesta como ius variandi*".

Elementos: como acabamos de ver, la potestad de mando del empleador comprende tres manifestaciones fundamentales que son verdaderos elementos constitutivos de ella, a saber: el poder de dirección, el poder disciplinario y el derecho de variación (*ius variandi*). Analicemos cada uno de ellos:

d.a) Poder de dirección: es como señala Macchiavello, "*la facultad del empleador para determinar la forma técnico productiva de la actividad laborativa de sus trabajadores*". En otras palabras, es la facultad que permite al empleador organizar, dirigir y fiscalizar la prestación de servicios de los trabajadores de su empresa.

Ahora este poder es jurídico y ello significa que no es de hecho, ni arbitrario, sino que reconoce límites en su ejercicio. Las limitaciones se refieren a:

- *La naturaleza de los servicios:* las órdenes y directrices del empleador deben estar referidas al desarrollo de la actividad que ha sido acordada como objeto de la obligación del trabajador de prestar servicios. Ello importa que si, por ejemplo, el trabajador ha sido contratado como maestro de cocina, no puede ordenarle el empleador que realice labores de aseo de loza, ya que ello significaría una extralimitación injustificada en el ejercicio del poder de dirección.
- *El tiempo para la prestación de los servicios:* la jornada de trabajo es el período de ejercicio legal de la potestad de mando y, por ende, del poder de dirección. Por tanto, excede el ámbito temporal del poder de dirección del empleador que imparte instrucciones fuera de la jornada de trabajo convenida. Nada impide, sin embargo, que se pacte exceder dicha jornada por las partes del contrato, pero en ese caso, surge un derecho para el empleador que deriva de este acuerdo y no del poder de dirección.
- *El lugar de prestación de los servicios:* la potestad de mando sólo debe ejercerse en el lugar convenido para la prestación de servicios.

Cabe sin embargo señalar que pese a estas limitaciones a que está sujeto el poder de dirección y que no pueden en principio ser transgredidas por el empleador, existe una importante excepción que permite, bajo ciertas condiciones, al empleado, la facultad de sobrepasar estos límites y que es conocida como "*ius variandi*", que por ser una de las manifestaciones de la potestad de mando, la analizaremos más adelante.

d.b) Poder disciplinario: es la potestad que el ordenamiento jurídico laboral entrega al empleador con el objeto de mantener una disciplina y orden tal que permita el adecuado funcionamiento de la empresa.

Fundamento: se ha discutido en la doctrina cuál es el fundamento de este poder del empleador.

Para algunos el fundamento es el contrato, ya que sostienen que cuando hay infracciones que importen un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato en ese caso se faculta al empleador a poner término a la relación laboral y se plantea entonces la interrogante acerca de las infracciones menores ¿Cómo deben sancionarse? Obviamente, no será con el término de la relación laboral, sino con otro tipo de sanciones que el empleador debe estar en condiciones de aplicar, surgiendo entonces la potestad disciplinaria.

Para otros, la potestad disciplinaria del empleador se fundamenta en la idea de la institución de empresa, que como agente de la vida económica presenta importancia de carácter público y, por tanto, su normal funcionamiento es de interés general y, por ello, el cuerpo social acuerda dotar este objetivo al empleador, de un especial poder de disciplina, que el solo contrato entre particulares no explica ni justifica.

Contenido: el poder disciplinario presenta dos manifestaciones fundamentales que permiten al empleador mantener el orden en la prestación de servicios laborales y son, a saber: la posibilidad que el empleador determine un sistema de obligaciones-deberes y de ilícitos o infracciones cuyos sujetos imperados sean los trabajadores; posibilidad expresamente reconocida en el N° 5 del artículo 154 del Código del Trabajo y, por otra parte, la posibilidad de que el empleador vincule como consecuencia al incumplimiento de esos deberes, un sistema de sanciones, posibilidad también explícitamente recogida en el N° 10 del artículo 154 del mismo texto legal.

Las sanciones en este caso presentan una doble limitación: en primer lugar, sólo pueden ser o amonestaciones verbales o escritas o multas y, en este último caso, no pueden superar en su monto el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador.

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

3.1.1.2. Deber de ejercicio de la potestad jurídica de mando.

Esta es una característica por las cuales creemos que es inconveniente hablar de facultad de mando del empleador, si a la vez, existe un deber para el empleador de ejercer este poder jurídico que el ordenamiento laboral le ha entregado. Este deber del empleador se deduce de la propia naturaleza jurídica del contrato de trabajo, que tiene como elemento fundamental y específico la subordinación jurídica, que importa necesariamente la existencia de un poder jurídico del empleador con respecto al trabajador. Pero dicho poder no puede estar en abstracto, sino que es fundamental que se manifieste concretamente en la actividad laborativa y eso importa el ejercicio del poder entregado al empleador.

Tanto es así que la propia ley ha impuesto este deber al empleador en el Art. 153 al señalar que los empleadores, ya sea que se trate de un establecimiento comercial o industrial, que ocupen más de 25 trabajadores permanentes, estarán obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.

3.1.1.3. Deber de respetar la continuidad laboral.

Algunos autores, como A. Plá, señalan como deber del empleador, respetar la continuidad de la relación laboral y ello se deduce de las normas sobre terminación del contrato de trabajo, que obligan al empleador a poner término a la relación invocando una causa legal.

3.1.2. Desde el punto de vista del trabajador, el contenido netamente jurídico del contrato de trabajo se traduce en los siguientes derechos y obligaciones:

3.1.2.1. Deber jurídico de obediencia.

El trabajador se encuentra subordinado al empleador y ello importa la existencia de un deber fundamental que es la contrapartida de la potestad jurídica de mando: el deber jurídico de obediencia.

Vamos a definir este deber como *la obligación del trabajador de acatar y obedecer las órdenes e instrucciones, dentro de los límites legales, que el empleador determina en el ejercicio de la potestad de mando que la ley le entrega*. Este deber es jurídico y significa que la obligación del trabajador se encuentra restringida a los límites que la ley le ha fijado a la potestad de mando, del cual este deber no es sino la contrapartida.

Así la obligación del trabajador, sólo se refiere a los servicios convenidos, a la jornada de trabajo y al lugar donde deben prestarse los servicios. Por tanto, repetimos aquí todas las consideraciones hechas a este respecto al tratar los límites al poder de dirección del empleador.

3.1.2.2. Deber de responsabilidad:

Este deber implica para el trabajador la obligación de responder por los posibles daños o perjuicios a que puede dar lugar su actividad laborativa. Lo anterior se desprende implícitamente del número 6 del Art. 160 del Código del Trabajo, que preceptúa como causal de término de la relación laboral, sin derecho a indemnización: *el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas o en productos o mercaderías*. En este caso, la ley laboral exige intencionalidad, o sea, no cabe que el trabajador responda, al menos, desde el punto de vista de la terminación de su contrato de trabajo, por los actos de carácter culposos, esto es los realizados con falta al deber de cuidado.

Todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad de carácter civil que por dichos actos le pudiera corresponder.

3.1.2.3. Derecho de resistencia.

También llamado desobediencia legítima o "petit resistance" por la doctrina francesa; *consiste en la facultad de que se encuentra dotado el trabajador para, en ciertos casos justificados, no ejecutar las instrucciones que el empleador imparta en el ejercicio de la potestad jurídica de mando.*

Como señala el profesor Juan Carlos Soto Calderón: "*en el Derecho del Trabajo se plantea el problema de la obediencia debida, común a la regulación jurídica de relaciones que incluyen el elemento jerárquico (Derecho Administrativo o Penal)*".

La existencia de este derecho se deriva implícitamente del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, que indica como causal de terminación de la relación laboral, sin derecho a indemnización para el trabajador, *la negativa a trabajar sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.* De esto, se deriva que el trabajador puede negarse a laborar con causa justificada.

Surge entonces la duda por saber cuáles son estos casos que justifican la desobediencia legítima por parte del trabajador. La respuesta nos lleva a examinar fundamentalmente cuatro posibilidades siguiendo en esto al profesor J. C. Soto Calderón:

- a) Cuando se verifique un ejercicio extralimitado de la potestad jurídica de mando. En estos casos, el empleador no respeta los límites ya revisados de la potestad de mando y, específicamente, del poder de dirección, ya sea referido a la naturaleza de la prestación, a la jornada o al lugar donde se deben prestar los servicios. (Por ej. el empleador instruye al trabajador para que labore en un horario que no corresponde a su jornada de trabajo sin justificación).
- b) Cuando se verifique una extralimitación en el ejercicio del ius variandi. Como sería el caso que, en uso de esta potestad, el empleador ordene al trabajador realizar labores absolutamente distintas a las convenidas.
- c) Cuando las instrucciones impliquen la ejecución de un delito.
- d) Cuando se le exija al trabajador realizar sus tareas contraviniendo las normas técnicas propias de su profesión u oficio. Como por ejemplo, que se le exija a un ingeniero construir un puente con materiales cuya calidad no sea la técnicamente adecuada.

3.2. Contenido Económico-Patrimonial.

Revisemos ahora el llamado contenido económico patrimonial del contrato individual de trabajo. De partida, vamos a conceptualizarlo como *el conjunto de derechos y obligaciones correlativas del contrato de trabajo, que inciden o afectan directamente en la situación económica tanto del trabajador como del empleador y, que son susceptibles de ser evaluadas pecuniariamente.*

Siguiendo el esquema utilizado, cabe distinguir dentro de esta clase de contenido del contrato de trabajo, los derechos y deberes que se refieren al trabajador como al empleador.

3.2.1. Desde el punto de vista del trabajador el contenido económico-patrimonial consiste en:

3.2.1.1. La obligación de prestar servicios.

Esta consiste, siguiendo a Macchiavello, *en el poder de realizar acciones productivas por parte del trabajador en forma personal, prolongada y remunerada, dentro de un proceso organizado de producción, bajo la subordinación jurídica del empleador, en el desarrollo de una función determinada por las partes*. Esta es sin duda, la obligación fundamental del trabajador y debe cumplir con un requisito básico cual es que debe ser personal.

Ello importa que quien debe realizar las acciones laborativas sólo puede ser la persona con la cual el empleador convino la relación laboral. De esto se siguen algunas consecuencias: el trabajo que es contenido del contrato sólo puede ser realizado –debido a esta característica de personalidad– por personas naturales, no pudiendo ser sujeto de la relación laboral las personas morales o jurídicas y, por otra parte, que la situación jurídica del trabajador dentro de la relación laboral, no es transferible ni transmitible.

Se ha discutido en la doctrina si esta obligación de prestar servicios personales, es de dar, hacer o no hacer de acuerdo a la clasificación del Art. 1460 del Código Civil. Si bien hoy, la cuestión se encuentra zanjada, considerándose por la doctrina esta obligación como de hacer, no faltaron autores, principalmente en el siglo XVIII y XIX, que plantearon que ésta era una obligación de dar, ya que se entendía el trabajo como una mercadería más entre otras y que, por tanto, era un objeto que el trabajador se obligaba a entregar.

Así durante la época de expansión de la revolución industrial y a resultas de las premisas del liberalismo económico, autores como Lassalle, entendían que el trabajo constituía una mercancía que se compraba y vendía, con un precio en el mercado: *la venden los obreros y la compran los patronos y el salario es su precio*.

En la actualidad hay consenso en que el trabajo no es una cosa que se trance en el mercado y que dé lugar a una compraventa común, sino que es una actividad personal que no puede separarse de quien la realiza. Tampoco puede sostenerse que esta obligación recaiga sobre un no hacer, ya que los casos aparentes de esto, como señala Macchiavello, *constituyen una hacer, porque están integrados a un trabajo organizado y complejo y, necesariamente, implican un provecho para el empleador*.

Por tanto, lo que el trabajador debe es la ejecución de un hecho y frente a ello es necesario responder diversas preguntas:

¿Quién debe realizar este hecho? La respuesta está dada por el carácter personal de la obligación. Debe ser aquel sujeto de derecho que se obligó a prestar los servicios laborativos.

¿Cómo debe realizar esta obligación? De acuerdo a lo convenido en el contrato de trabajo acerca de la naturaleza de los servicios contratados.

¿Cuándo debe cumplirse esta obligación? Dentro del plazo estipulado para su ejecución, que en Derecho Laboral se denomina jornada de trabajo.

¿Dónde debe cumplirse la obligación? En el lugar que se haya acordado para la prestación de servicios.

Por último, cabe señalar que esta obligación de prestar servicios es principal y el resto de las obligaciones del contrato, cualquiera sea su naturaleza (ética o netamente jurídica), son accesorias en cuanto a su existencia, pues en último término, dependen de aquélla.

Dentro de estas obligaciones accesorias, se encuentran la de asistencia y la de permanencia, que completan el contenido económico-patrimonial del contrato de trabajo, desde el punto de vista del trabajador.

3.2.1.2. Deber de asistencia.

Este deber consiste en la obligación del trabajador de concurrir al lugar convenido para la prestación de servicios, en el horario fijado con el empleador. O sea, no sólo debe asistir al lugar de trabajo, sino que, además, debe hacerlo con puntualidad.

Todo lo anterior se desprende del número 3, artículo 160 del Código del Trabajo, que señala como causales de término del contrato, sin derecho a indemnización para el trabajador, la no concurrencia a sus labores sin causa justificada, en las ocasiones ahí señaladas. Si bien el artículo en referencia no lo señala explícitamente, de su formulación se sigue para el trabajador una verdadera obligación de carácter jurídico, ya que su incumplimiento deriva en una sanción consistente en no tener derecho a indemnización por esa causal de despido.

3.2.1.3. Deber de permanencia.

El trabajador tiene la obligación de estar a disposición del empleador durante la jornada de trabajo convenida, con el objeto de prestar los servicios comprometidos. Ello, al igual que en el caso anterior, se deriva del artículo 160 número 4, letra a), que señala como causal de término del contrato, sin derecho a indemnización, *el abandono del trabajo, entendiéndose por tal, la salida intempestiva e injustificada del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador.*

3.2.2. Desde el punto de vista del empleador el contenido económico patrimonial se refiere:

3.2.2.1. La obligación de remunerar los servicios prestados.

El empleador tiene como deber principal y fundamental el de remunerar al trabajador por los servicios prestados. La remuneración se encuentra definida en el artículo 41 del Código del Trabajo como, *las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

De esta definición dos son los aspectos que cabe destacar. Por una parte, la idea de contraprestación, que se refiere a que hay un vínculo correlativo y recíproco con el trabajador y, por otra parte, la idea de causa, ya que la remuneración existe a resultas de que hay una obligación correlativa del trabajador de prestar servicios y del empleador de pagar por ellos. De ahí que el trabajador no se hace dueño del producto de su trabajo como correspondería según las reglas de la accesión civil, sino que su trabajo se incorpora al patrimonio del empleador porque la causa de la prestación de servicios es la remuneración que debe el empleador.

La remuneración, también llamada por la doctrina salario, puede ser de varios tipos y, entre otros, señala el Código los siguientes: sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación. En todo caso, el Código indica que esta enumeración del Art. 42 es puramente ejemplar, ya que ocupa la expresión *entre otras* y, por tanto, existen modos no contemplados en la ley que pueden ser considerados remuneración, siendo básico para ello, que sean prestaciones en dinero o especies avaluables en dinero, cuya causa sea la prestación de servicios por parte del trabajador. No son remuneración, las prestaciones cuya causa es distinta de la actividad laborativa, como por ejemplo, el pago de un viático, ya que éste no tiene como causa retribuir la actividad laboral, sino compensar el esfuerzo que le significa al trabajador la actividad de movilizarse y así lo establece el Código del Trabajo en el Art. 41, al expresar que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y, en general, toda otra convenida en cláusulas accesorias del contrato.

3.2.2.2. Obligaciones accesorias a la de remunerar.

En este punto enunciaremos un conjunto de obligaciones que tienen por objeto complementar la de remunerar, tales como:

- a) La obligación de pagar, al menos, el ingreso mínimo mensual fijado por ley. En nuestro país la idea de salario mínimo fue establecida por la Ley N° 12.006 de 1956, que tenía por destinatarios a los obreros. Luego, esta institución fue extendida a todos los trabajadores. Más tarde, aparece recogida en el D.L. N° 2.200, de 1978, y en el Código del Trabajo actual, en el Art. 44 inc. 3°.

- b) La obligación de pagar la remuneración en moneda de curso legal, sin perjuicio de la que consista en especie, según lo señala el Art. 54 del Código del Trabajo. O sea, cuando no se trate de especies la remuneración debe ser dinero y, además, no cualquier moneda, sino moneda nacional, ya que como señala Macchiavello, la oración "de curso legal" debe ser entendida como moneda chilena en vigencia. No podría remunerarse, entonces, en dinero extranjero.
- c) La obligación de que se pague al menos dentro del período máximo establecido en la ley.

La remuneración debe pagarse en los períodos convenidos, por unidad de tiempo, es decir, día, semana, quincena o mes, pero la ley establece un límite máximo en el Art. 55 al ordenar que *en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes*.

- d) La obligación es que se pague la remuneración en el lugar de la prestación de servicios y dentro del horario fijado por la ley.

En este caso, debe necesariamente pagarse en el lugar o sitio donde el trabajador ejecuta su actividad laborativa. Esta disposición se debe, según Cabanellas, a que al *"determinar el legislador el lugar donde debe ser pagado el salario, trata de evitar no solamente el traslado del trabajador, con una pérdida de tiempo que normalmente no se le debería computar dentro de su horario laboral, sino impedir el pago en locales inadecuados, como tabernas y casa de juego, donde con facilidad pueda producirse el inmediato gasto de las cantidades percibidas, en perjuicio del trabajador y su familia"*.

En nuestro Código el Art. 56 señala que las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes y en el lugar donde se presten los servicios, dentro de la hora inmediatamente siguiente a la terminación de la jornada.

- e) La obligación de pagar la remuneración al trabajador y de documentar el pago mediante comprobante: el pago de la remuneración debe hacerse al propio trabajador y el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante donde figure la cantidad pagada, la forma cómo se determinó y las deducciones realizadas (Art. 54 inc. final del C.T.).

3.3. Contenido Ético-Jurídico.

Finalmente, nos referiremos al llamado contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, según la clasificación que hemos adoptado.

Concepto: el contenido ético jurídico no es sino *el conjunto de derechos y obligaciones correlativas que regulan la relación entre trabajador y empleador, con el objeto de proteger ciertos bienes jurídicos de carácter ético, tales como la vida y el respeto recíproco*.

Los bienes jurídicos de carácter ético los entendemos como intereses protegidos por el derecho, que no son de carácter patrimonial ni de carácter puramente jurídico, sino que se refieren a ciertas condiciones consideradas valiosas para la vida en sociedad, como por ej. el respeto.

Fundamento: para exigir en la relación laboral el respeto a cierto contenido ético-jurídico, es necesario referirse a dos argumentos que justifican la existencia de estas obligaciones.

Para W.Thayer, este contenido se deriva del hecho de que la naturaleza del contrato de trabajo importa que no se transan sólo bienes externos a las personas, sino básicamente una prestación de servicios personales y, por lo mismo, es necesario proteger ciertos bienes relacionados con la personalidad del trabajador.

Como segundo argumento, cabe agregar, que las disposiciones del artículo 160 del Código del Trabajo, contienen una enumeración de las causales de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el trabajador. No es necesario hacer un esfuerzo muy acucioso para comprobar que dicha norma contiene, implícitamente, la mayor parte de los deberes éticos-jurídicos, como se verá más adelante.

Contenido: Para analizar el sistema de obligaciones ético-jurídico del contrato de trabajo, vamos a adoptar la división ya utilizada entre el punto de vista del trabajador y del empleador.

3.3.1. Desde el punto de vista del empleador cabe referirse a las siguientes figuras jurídicas:

3.3.1.1. Deber de respeto.

Es la obligación del empleador no violentar el universo afectivo del trabajador que comprende entre otras cosas su honor, autoimagen, proyectos de vida, etc. Como se ve, este deber no sólo se refiere al respeto del honor u honra del trabajador, sino que hemos empleado intencionadamente una expresión más amplia, cual es la de universo afectivo. El honor ha sido entendido por la dogmática penal tradicional, desde dos perspectivas: como autovaloración y en ese sentido se la define como la estimación que una persona realiza de sus atributos morales, físicos o intelectuales (honor subjetivo) o como reputación, siendo entonces, la opinión que los demás tienen de una persona (honor objetivo).

Nosotros creemos que el deber de respeto abarca tanto el honor objetivo como el subjetivo, pero además, otros aspectos, como es el respeto a los proyectos de vida, las concepciones religiosas y políticas, etc.

Por lo mismo, es que preferiremos emplear la voz universo afectivo, que denota la idea de respeto a todas aquellas cosas que la persona reputa valiosas (de ahí el afecto a ellas) y no solamente a sus atributos personales.

Este deber de respeto del empleador emana del artículo 171 del Código del Trabajo, que estatuye la posibilidad que sea el trabajador quien ponga término al contrato de trabajo, cuando el empleador hubiere incurrido en algunas de las causales del Art. 160 del mismo cuerpo legal. Entre ellas se

encuentra la injuria, lo que importa implícitamente la imposición legal de este deber. Pero además, cabe citar como fundamento base del carácter personal de la relación laboral, que implica considerar a la persona como fin y no como medio, debiendo respetarse todo lo que ella en su carácter finalista estime como digno de valor.

3.3.1.2. Deber general de protección.

Consiste en la obligación del empleador con respecto al trabajador, de cuidar y ayudar a cuidar sus intereses legítimos.

Se encuentra recogido este deber en numerosas disposiciones del Código del Trabajo, la mayor parte en el Libro Segundo del mismo que lleva precisamente el título "*De la protección a los trabajadores*".

Este deber lo hemos calificado de general, porque en rigor abarca una serie de obligaciones dispersas en distintas partes del Código, que tradicionalmente se tratan por separado, y que no son más que manifestaciones de él.

Así vamos a tratar, a propósito de este deber, las siguientes obligaciones que también forman parte del contenido ético-jurídico:

a) *Deber de higiene y seguridad*: impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para salvaguardar los bienes jurídicos fundamentales del trabajador como son, la higiene (salud laboral) y la seguridad (prevención de accidentes del trabajo). Así lo dispone el Art. 184 del C.T. que expresa que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores.

Cabe señalar que este deber de higiene y seguridad no se encuentra sujeto a la absoluta discreción del empleador en cuanto a su cumplimiento, sino que el artículo 191 del mismo cuerpo legal expresa que el Servicio de Salud podrá fijar medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen.

A mayor abundamiento, autoriza una actividad inspectiva por parte de funcionarios competentes, dotados de atribuciones para impartir instrucciones destinadas a que se efectúen reformas u otras medidas.

Como se ve, el modo de cumplimiento de este deber no es precisamente de entera discrecionalidad del empleador. Pero entendemos que este deber se cumple con flexibilidad, ya que las medidas que se tomen deben estar en concordancia con las circunstancias que rodean la actividad laborativa (no son las mismas normas de higiene y seguridad para un laboratorio químico que para una oficina bancaria).

b) *Deber de asistencia médica inmediata*: el empleador se encuentra obligado, en caso de accidentes en el lugar de trabajo, de prestar asistencia médica inmediata (de carácter primaria), hasta que entren a operar los

órganos gestores de la asistencia médica definitiva. Este deber, si bien no está explicitado en el C.T., es una de las medidas a que se refiere el Art. 184 del mismo texto legal.

3.3.1.3. Deber de dar ocupación efectiva al trabajador:

Como anota W. Thayer, la existencia de este deber ha sido objetada por algunos autores como Barassi, sin embargo, la mayor parte de la doctrina lo acepta. No podría ser de otro modo, ya que de la misma naturaleza de la relación laboral viene exigida la prestación de servicios, de lo contrario, simplemente no estamos en presencia de una relación de trabajo. Así lo ha confirmado la Dirección del Trabajo, al señalar en el Dictamen, N° 4.555, de 1984, (Ver anexo 4) *que en el caso del empleador sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y en pagar por estos servicios la remuneración que hubieren convenido.*

3.3.2. Desde el punto de vista del trabajador el contenido ético-jurídico importa las siguientes obligaciones:

3.3.2.1. Deber de respeto.

Este deber es recíproco entre trabajador y empleador y, en cuanto a su contenido, nos remitimos a lo ya dicho en las consideraciones anteriores.

Sólo cabe, entonces, referirnos al *fundamento de este deber para el trabajador.*

Este surge de la naturaleza personal de la relación laboral como ya se dijo, pero además, del número 1 del Art. 160 del C.T. que establece como causal de término del contrato, sin derecho a indemnización para el trabajador, las injurias.

Por injuria ha de entenderse, siguiendo la regla del Art. 20 del Código Civil, la definición que de ella da el art. 416 del Código Penal al expresar que *"es injuria toda expresión proferida o acción ejecutada en deshonra, descrédito o menosprecio de otra persona"*.

3.3.2.2. Deber de cuidado.

Este deber entraña la obligación del trabajador de guardar una conducta que no cause riesgo al interior de la empresa y se encuentra recogido en el número 5 del artículo 160 del C.T., que señala como causal de despido, sin derecho a indemnización, los actos, omisiones o imprudencias temerarias que puedan afectar el funcionamiento o seguridad de la empresa o la seguridad de los trabajadores. Si bien este deber también puede legítimamente ser considerado parte del contenido netamente jurídico del contrato, lo hemos incluido acá, con el objeto de diferenciarlo claramente del deber de responsabilidad.

3.3.2.3. Deber de diligencia.

Implica la obligación del trabajador de cumplir con su obligación de prestar

servicios poniendo de su parte el esfuerzo necesario para que esa prestación le sea útil al empleador. Como bien lo señala Thayer, este es un problema de intensidad en la prestación de servicios, ya que lo que se exige del trabajador es que al prestar los servicios lo haga de tal manera que de su labor el empleador pueda sacar el mayor provecho. Para algunos autores sin embargo, este deber no corresponde al contenido ético-jurídico, sino al patrimonial, ya que no es más que una obligación accesoria a la de prestar servicios.

3.3.2.4. Deber de fidelidad.

Se pueden distinguir dos sentidos de este deber, imponiendo al trabajador en rigor dos obligaciones distintas:

En un sentido positivo: implica cuidar los intereses de la empresa, buscando su bienestar y eficiencia. Esto a través de múltiples manifestaciones tales como colaborar en caso de emergencia, dar aviso de posibles peligros o deterioros, etc.

Aquí el trabajador está obligado a hacer algo: debe cuidar los intereses de la empresa, apareciendo de este modo su obligación, como un correlato de deber de protección del empleador.

En un sentido negativo: implica la obligación del trabajador de no causar perjuicios a la empresa. Esto es, un no hacer: omitir realizar cualquier acto que implique la posibilidad de daño para el empleador como por ejemplo divulgar secretos de la empresa.

A juicio de los autores, ambas manifestaciones de este deber no son, sino, una expresión del principio de la buena fe, que debe presidir toda relación contractual y, especialmente, la relación de trabajo laborativa y subordinada en que si bien se encuentran involucrados aspectos de orden patrimonial, éstos no tienen una relevancia tal, capaz de desplazar la preeminencia de aquellos que emanan de su carácter personal y asociativo.

Relacionado con este deber y como una de sus manifestaciones está el secreto que deben guardar los trabajadores respecto de ciertos aspectos del proceso productivo que desarrolla la empresa. En ese sentido nuestra legislación no contempla norma específica sobre el punto, aplicable al conjunto de los trabajadores, sin embargo, se deduce como una manifestación de este deber de fidelidad. No obstante lo anterior, el artículo 388 letra d), del Código del Trabajo establece que constituye práctica desleal con ocasión de la negociación colectiva la circunstancia que: "*Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados*".

Por otra parte cabe señalar que el artículo 247 inc. 2º del Código Penal sanciona a los que ejerciendo alguna de las profesiones que requieren título, revelen los secretos que en razón de ella se les hubieren confiado.

Sin embargo, esta norma tiene una aplicación restringida por que se refiere sólo a profesionales y no al común de los trabajadores, los que deben guardar secreto, no por la figura penal citada, sino por el deber de fidelidad.

3.3.2.5. Deber de probidad.

Se refiere a la obligación del trabajador de seguir un comportamiento moralmente adecuado en el desarrollo de su actividad laborativa. Ello se deriva del ya citado artículo 160 número 1, que señala como causal de terminación del contrato, sin derecho a indemnización para el trabajador, la falta de probidad o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

Este deber es de aquellos que la doctrina llama indeterminables a priori (o de textura abierta), sin embargo, nos parece que debe ser entendido como comportamiento recto de acuerdo a las valoraciones morales socialmente dominantes.

Bibliografía

1. **Derecho Individual del Trabajo.** Guido Macchiavello Contreras. Editorial Jurídica de Chile.
2. **Los Principios del Derecho del Trabajo.** Américo Plá R. Editorial Depalma, Argentina.
3. **Apuntes de clase de Derecho del Trabajo.** Profesor Juan Carlos Soto C. Escuela de Derecho. Universidad de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

PROYECTOS LABORALES CONTEMPLADOS EN LA LEGISLATURA EXTRAORDINARIA

Resumen al 20 de septiembre de 1996

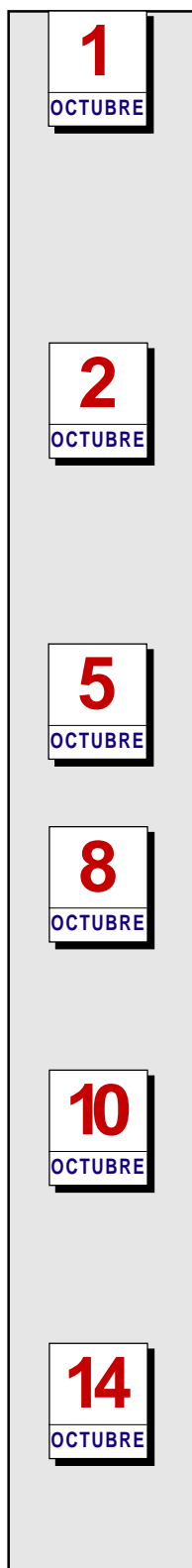
Proyectos de ley	Origen	Fecha de ingreso al Parlamento	Estado de tramitación	Objetivos
(*) Facultades Dirección del Trabajo (**)	Iniciativa Ejecutivo	06 de diciembre de 1994	Informe de la Comisión Mixta en la cuenta de la Sala de la Cámara de Diputados. Tercer trámite constitucional.	Amplía facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo.
Convenios OIT nes	Iniciativa Ejecutivo	04 de junio de 1996	Sala Cámara de Diputados, votación pendiente. Primer trámite constitucional.	Ratifica convenios en las áreas de salud, condiciones de trabajo, formación profesional y representación sindical.
(*) Negociación Colectiva y Derechos sindicales	a) Iniciativa Ejecutivo b) Indificaciones Parlamentarios	12 de enero de 1995	En tabla Comisión de Trabajo del Senado. Segundo trámite constitucional.	Extiende la cobertura de la negociación colectiva y perfecciona el ejercicio de derechos sindicales.
(*) Reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo	Iniciativa Ejecutivo	18 de agosto de 1994	En discusión en la Comisión de Trabajo del Senado. Segundo trámite constitucional.	Crea un Fondo Nacional de Capacitación y establece mecanismos de participación de los trabajadores en el uso de la franquicia tributaria.
Ampliación descanso dominical, Art. 38 C.T. (***)	Iniciativa Ejecutivo	28 de noviembre de 1995	En tabla de la Sala del Senado. Segundo trámite constitucional.	Otorga el beneficio del descanso dominical a ciertos sectores de trabajadores exceptuados de él.
(*) Rentas Vitalicias (Modificación D.L. Nº 3.500)	Iniciativa Ejecutivo	17 de noviembre de 1994	Comisión de Trabajo del Senado. Primer trámite constitucional.	Regular los procesos de comercialización de las Rentas Vitalicias a fin de dar mayor información a los afiliados, más transparencia al proceso y mejorar el monto de las pensiones.
(*) Reducción de costos A.F.P.	Iniciativa Ejecutivo	12 de julio de 1995	Comisión de Hacienda del Senado. Primer trámite constitucional.	Generar un sistema que estimule la mayor permanencia de los afiliados en las A.F.Ps. (Comisión diferenciada por permanencia).

(*) Proyectos laborales de mayor prioridad para el Gobierno, dentro de los 50 proyectos contemplados en la legislatura extraordinaria.

(**) Ley Nº 19.481.

(***) Ley Nº 19.482.

SINTESIS DE PRENSA



- Un paro nacional prolongado iniciaron los profesores, al no llegar a acuerdo con el Ministerio de Educación acerca del aumento de remuneraciones del magisterio. La paralización afectó a 120 mil docentes y tres millones de alumnos.
- Mediante la suscripción de un acuerdo con el Servicio de Consultorías para América Latina, SERCAL, la empresa portuaria de Chile, EMPORCHI, dio inicio a la primera fase del plan de reconversión laboral para los casi 600 trabajadores que deberán dejar la empresa debido a modificaciones en su estructura.
- Un paro de brazos caídos realizaron los funcionarios municipales agrupados en la Asociación de Empleados Municipales de Chile (ASEMUCH), en demanda de mejores remuneraciones y mayor estabilidad laboral.
- El Instituto Nacional de Estadísticas, INE, informó que el índice de remuneraciones por jornada ordinaria de trabajo experimentó un aumento real de 0,3% en agosto. El desempleo se calculó en un 7% en el trimestre móvil junio-agosto, afectando a 383.360 trabajadores, de una fuerza laboral de 5,4 millones de personas.
- En la sede de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se constituyó el Movimiento Nacional de Defensa del Empleado Público, que busca resolver las demandas laborales y sociales del sector. La entidad representaría a más de 200 mil funcionarios.
- En Ginebra, Suiza, se iniciaron las sesiones de la 84 Conferencia Marítima del Consejo de Administración de la OIT. Al encuentro asisten delegaciones tripartitas –trabajadores, empleadores y gobierno– de los 170 países de la OIT, para revisar los instrumentos internacionales vigentes en lo referido a derechos laborales de los trabajadores marítimos. En la delegación chilena se encuentran el Ministro del Trabajo, quien preside el Consejo, y la Directora del Trabajo, María Ester Feres.
- Más de 20 mil profesores de todo el país ratificaron, en un masivo acto realizado en el Parque O'Higgins, las demandas salariales que derivaron en el paro prolongado iniciado el 1º de octubre.
- A una jornada de paralización nacional para el 23 de octubre –denominada Jornada por la Dignidad del Trabajador Público– convocó el Presidente de la CUT, Roberto Alarcón, con el fin de apoyar el paro de los profesores y solicitar reivindicaciones para los trabajadores del sector público.
- En la madrugada, dirigentes del Colegio de Profesores y autoridades de Gobierno llegaron a un acuerdo para poner fin a 12 días de paro docente, en virtud del cual el Ejecutivo entregará \$90 mil millones para el mejoramiento de remuneraciones del profesorado, por la vía de incrementar el Ingreso Mínimo Docente (IMD) a través de bonos y, también, la Remuneración Básica Mínima, a partir de enero de 1997. Con ello, los profesores con jornada de 44 horas recibirán una renta mínima de \$ 270 mil, y los con 30 horas, \$ 184 mil.

15

OCTUBRE

- Una paralización prolongada de actividades iniciaron los treinta mil empleados municipales del país, en rechazo a la reforma a la Ley Orgánica de Municipalidades y para exigir mejoras salariales y mayor estabilidad laboral. El gremio pide un aumento de \$50.000 en cada grado de la escala de sueldos.
- Listo para ser convertido en ley quedó el proyecto que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo en materias de seguridad, higiene y prácticas antisindicales. Esta reforma laboral, la segunda presentada por el actual Gobierno que resulta aprobada, da carácter de presunción legal al informe emitido por la Dirección del Trabajo en estas materias y establece un nuevo concepto de reincidencia.

16

OCTUBRE

- Raúl de la Puente (PS) resultó electo presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, en la primera elección universal y directa realizada por esa entidad. En los comicios participaron cerca de 3 mil funcionarios públicos de todo el país.

17

OCTUBRE

- Los trabajadores de la salud, agrupados en Coordinadora Nacional de Atención Primaria, realizaron un paro de cuatro horas de duración, en demanda de mejoras económicas. Mientras la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud, CONFENATS, anunció nuevas movilizaciones, el Ministro de Salud, Alex Figueroa, calificó el movimiento de "agitación política" y llamó al diálogo.
- El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, anunció la creación de un Comité Interministerial permanente para analizar y prevenir los conflictos sindicales y gremiales en el país, compuesto por representantes de los Ministerios de Interior, Hacienda, Secretaría General de Gobierno y Secretaría General de la Presidencia. Bajo la presidencia del titular del Trabajo, el comité deberá fomentar el diálogo y la regulación legal de los conflictos.

21

OCTUBRE

- El profesor de Historia y Geografía Julio Valladares Muñoz, hasta entonces Director del SENCE, asumió como Subsecretario del Trabajo, en reemplazo del abogado Guillermo Pérez. La Jefatura del SENCE fue asumida por el economista Ignacio Larraechea Loeser.

23

OCTUBRE

- Pese a no contar con la autorización de la Intendencia, funcionarios públicos realizaron una marcha por la Alameda, actividad principal de la Jornada por la Dignidad del Trabajador Público. La marcha culminó con incidentes y varios detenidos, por lo cual dirigentes de la ANEF presentaron un recurso de protección en contra del Intendente de la Región Metropolitana, Germán Quintana. Mientras el Gobierno respaldó al Intendente, dirigentes gremiales pidieron su renuncia.
- Los gerentes de centros comerciales de Santiago aceptaron no atender público el 27 de octubre, día de comicios municipales, para permitir a los trabajadores votar sin dificultades. El Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, señaló que la actual ley –dictada en 1988 y que otorga a dos horas para sufragar a quienes deban laborar en jornadas electorales– debería ser modificada para asegurar el ejercicio de ese derecho.

26

OCTUBRE

28

OCTUBRE

30

OCTUBRE

- Un paro nacional para la primera semana de noviembre anunció el Comité Ejecutivo de la CONFENATS –presidido por Humberto Cabrera– , tras rechazar la propuesta salarial del Ministerio de Salud, que contempla otorgar bonos por desempeño laboral individual y colectivo, lo cual no es aceptado por el gremio porque, según plantean, la calidad de la atención es un problema "de carácter estructural y de financiamiento". Los dirigentes de la CONFENATS piden que los bonos reconozcan la antigüedad funcionaria.
- Los Gobiernos de Chile y Dinamarca suscribieron un convenio de seguridad social en virtud del cual los chilenos que hayan obtenido pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia en el país europeo y luego fijen su residencia en Chile puedan recibir sus pensiones sin que se les realicen descuentos. El acuerdo también establece el reconocimiento de los períodos de cotización realizados en Dinamarca como válidos para acceder al derecho de pensionarse en Chile.
- Los equipos técnicos de ASEMUCH y de la Asociación Chilena de Municipalidades llegaron a un acuerdo que puso término a 16 días de paralización, en virtud del cual se establecerá una mesa de negociación tripartita. El protocolo estipula que las partes se comprometen a concordar las reformas legales y constitucionales pertinentes para asegurar el respeto a la carrera funcionaria, establecer una normativa sobre pago de indemnizaciones compatible con el desahucio y estudiar el incremento de remuneraciones por sobre el reajuste del sector público.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

**MODIFICA LEY Nº 19.296, SOBRE ASOCIACIONES DE
FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL
ESTADO**

LEY Nº 19.475 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Intercálase en el artículo 13 de la Ley Nº 19.296, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual inciso sexto a ser séptimo:

"Con todo, los quórum a que se refiere este artículo, tratándose de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, se calcularán en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento".

Artículo 2º.- Las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, que no hubieren adecuado sus estatutos conforme a lo señalado en el artículo primero transitorio de la Ley Nº 19.296, deberán hacerlo en el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la presente ley.

La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por la Ley Nº 19.296, será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

Durante el plazo previsto en este artículo, a las federaciones o confederaciones a que se refiere el inciso primero les serán aplicables las disposiciones contenidas en los artículos segundo y tercero transitorios de la Ley Nº 19.296".

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

Santiago, 23 de septiembre de 1996.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Carlos Figueroa Serrano, Ministro del Interior.

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

(*) Publicada en el Diario Oficial del 04 de octubre de 1996.

N. del E.: La Ley Nº 19.296, fue publicada en Boletín Nº 63, abril 1994, página 61.

EL SINDICATO, SU CLASIFICACION Y FINALIDAD

Departamento de Organizaciones Sindicales

DERECHOS DE SINDICACION

1.- ¿Qué es el derecho de sindicación?

Es el derecho que tienen los trabajadores de constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y sus estatutos.

2.- ¿Quiénes tienen derecho a constituir organizaciones sindicales?

Tienen derecho los trabajadores del Sector Privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establece la ley y los respectivos estatutos.

3.- ¿Qué características tiene la afiliación de un trabajador a una organización sindical?

- a) Es única, en función de un mismo empleo.
- b) Es personal, por lo tanto no puede transferirse ni delegarse.
- c) Es voluntaria, nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

4.- ¿Quiénes no pueden sindicalizarse?

- a) Los trabajadores de la Administración del Estado centralizada o descentralizada.
- b) Los trabajadores del Poder Judicial.
- c) Los trabajadores del Congreso Nacional.
- d) Los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.

TIPOS DE SINDICATOS

5.- ¿Qué clases de sindicatos establece la ley?

El artículo 216, del Código del Trabajo, establece 4 tipos de sindicatos considerando a los trabajadores que afilián, del siguiente modo:

- a) Sindicato de empresa;
- b) Sindicato interempresa;

- c) Sindicato de trabajadores independientes, y
- d) Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

6.- ¿Cuál es el sindicato de empresa?

Es aquel que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.

7.- ¿Cuál es el sindicato interempresa?

Es el que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

8.- ¿Cuál es el sindicato de trabajadores independientes?

Es aquel que reúne a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.

9.- ¿Cuál es el sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. Ejemplo: trabajadores de la construcción, portuarios, marítimos, etc.

FINALIDAD DE LOS SINDICATOS

10.- ¿Qué fines principales tienen los sindicatos?

Las finalidades de los sindicatos se encuentran señaladas en el artículo 220, del Código del Trabajo, indicando como principales:

- a) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios.

En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

- b) Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

- d) Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;
- e) Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- f) Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- g) Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- h) Proponer al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante ésta y exigir su pronunciamiento;
- i) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
- j) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
- k) Propender al mejoramiento del nivel del empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores;
- l) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por la ley.

11.- ¿Pueden los sindicatos desarrollar actividades lucrativas?

Sí, las organizaciones sindicales pueden desarrollar actividades lucrativas, siempre que éstas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por la ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o a incrementar el patrimonio de la organización. Bajo ninguna circunstancia el producto de dichas actividades podrá repartirse entre los socios.

LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Esta materia está regulada por los artículos 221 y 230 del Código del Trabajo.

Sin embargo, al respecto hay que distinguir:

Sindicato de empresa

Para constituir sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 trabajadores, que representen, a lo menos, el 10% del total de los trabajadores de la empresa.

Si, la empresa tiene 50 o menos trabajadores podrán constituir sindicato 8 de ellos siempre que representen más del 50% del total de sus trabajadores.

Si, la empresa tuviere más de un establecimiento podrán constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25, que representen a lo menos el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin embargo, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Sindicato interempresa

Para constituir este tipo de sindicato se requiere el concurso de un mínimo de 25 trabajadores.

Sindicato de trabajadores independientes

La constitución de este tipo de sindicato requiere la participación de 25 trabajadores.

Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios

Para su constitución se requiere la participación de 25 trabajadores.

Trámites de constitución

Actuaciones previas a la asamblea constitutiva:

Los trabajadores interesados en constituir un sindicato, aunque la ley no lo diga, deben tener con anterioridad a la asamblea constitutiva, reuniones informales para los siguientes fines:

- a) Aunar voluntades con los otros trabajadores.
- b) Estudiar el proyecto de estatutos que debe presentarse a la asamblea constitutiva (La Inspección del Trabajo dispone de modelo tipo de estatuto).
- c) Estudiar la citación para efectuar la asamblea de constitución.
- d) Comprometer para ese día y hora la presencia de un ministro de fe, condición indispensable para la legalidad de lo obrado.

Para estos efectos son ministros de fe los Inspectores del Trabajo, los Notarios Públicos, los Oficiales del Registro Civil y los funcionarios públicos que sean designados como tales por la Dirección del Trabajo.

La asamblea constitutiva

Esta deberá realizarse ante la presencia de un ministro de fe, y en ella debe reunirse el quórum de trabajadores de acuerdo al tipo de sindicato que se trate.

En la asamblea se suceden las siguientes etapas:

- a) Lectura íntegra y en voz alta del estatuto.
- b) Votación secreta de los trabajadores asistentes a través de la cual se pronunciarán sobre la aprobación o rechazo del estatuto.
- c) Escrutinio público de los votos referidos a la aprobación o rechazo de los estatutos.
- d) Votación secreta para elegir el directorio de la organización.
- e) Escrutinio de los votos para elegir el directorio.
- f) Confección del acta de constitución por parte del ministro de fe, quien dejará testimonio de los pormenores del acto constitutivo.

Tramitación posterior

El directorio, dentro de los 15 días posteriores a la fecha de la asamblea constitutiva, deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de la constitución del sindicato y dos copias del estatuto certificados por el ministro de fe actuante.

La Inspección del Trabajo procederá a inscribir a la organización en el registro de sindicatos que se lleva para tales efectos.

Al depositar la documentación ya señalada la organización sindical adquiere la *Personalidad Jurídica*.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS. COMPETENCIA DIRECCION DEL TRABAJO.

5.388/231, 02.10.96.

- 1) Corresponde a la Dirección del Trabajo la interpretación y fiscalización de las disposiciones que regulan los sumarios a que se refiere la letra b) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, en relación con los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883.**
- 2) Las infracciones a las normas referidas en el punto precedente serán sancionadas con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 476 y 477. Ley N° 19.070, artículo 52 letra b).

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la intervención que corresponde a esta Dirección en la instrucción de los sumarios a que se refiere la letra b) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, en relación con los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883, en el sentido de si es competente para fiscalizar la observancia del procedimiento fijado por las últimas normas señaladas y para sancionar su incumplimiento.

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

El Código del Trabajo en su artículo 476, dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que corresponde a esta Dirección la interpretación de la legislación laboral y la fiscalización de su cumplimiento.

A su vez, el artículo 477 del mismo Código, establece:

"Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectados por la mencionada infracción.

"Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a un año. Constituirá reincidencia el hecho de persistir, una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción, dentro del período antes señalado".

De la disposición preinserta se deduce que las infracciones al Código del Trabajo y sus leyes complementarias que no tengan una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal en los términos y condiciones que en la misma se indican.

Precisado lo anterior y a objeto de resolver adecuadamente la consulta planteada se hace necesario determinar la naturaleza jurídica del precepto contenido en la letra b) del artículo 52 de la Ley N° 19.070.

Ahora bien, el análisis de la Ley N° 19.070, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 19.410, permite establecer que sus disposiciones regulan las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular y municipal.

De ello se sigue que los citados textos legales contienen entre sus diversos artículos disposiciones de carácter laboral, cuyo es el caso, precisamente, del artículo 52 por el cual se consulta, que establece las causales de terminación de la relación laboral de los profesionales de la educación del sector municipal, de suerte tal que procede calificar los mismos como legislación laboral y como complementarios del Código del Trabajo para los efectos de los artículos 476 y 477 del referido Código.

Resuelto que el artículo 52 de la Ley N° 19.070, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, es de carácter laboral, no cabe sino concluir que tal naturaleza jurídica alcanza, también, a toda otra normativa que por mandato expreso del legislador contenido en las leyes referidas corresponda aplicar para que las causales que en el mismo se consignan, operen y produzcan sus efectos.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que en el caso en estudio revisten, igualmente, para los efectos de que se trata, el carácter de laboral los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, a los cuales se remite expresamente el legislador en la letra b) del citado artículo 52, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

De consiguiente, en mérito de lo señalado en acápite que anteceden, posible es sostener, que corresponde a esta Dirección la interpretación y fiscalización de las normas que regulan los sumarios a que alude la letra b) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, y, por ende, las infracciones a dicha normativa serán sancionadas con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

La conclusión anterior, ha de entenderse obviamente, sin perjuicio de las atribuciones específicas que otorga el D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de esta Dirección a los fiscalizadores de su dependencia para el cumplimiento de sus funciones que les son propias, las que pueden ser ejercidas en las materias objeto del presente informe.

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

- 1) Corresponde a la Dirección del Trabajo la interpretación y fiscalización de las disposiciones que regulan los sumarios a que se refiere la letra b) del artículo 52 de la Ley N° 19.070, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, en relación con los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883.
- 2) Las infracciones a las normas referidas en el punto precedente serán sancionadas con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CUOTA SINDICAL. DESCUENTO.

5.389/232, 02.10.96.

El aporte sindical a las organizaciones de grado superior sólo puede ser descontado por autorización escrita del trabajador o por notificación hecha al empleador por el presidente o el tesorero de la respectiva organización base, no resultando jurídicamente procedente el requerimiento efectuado en tal sentido por los representantes de las organizaciones sindicales de superior grado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 261 y 262.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar quien debe requerir el descuento de la cuota sindical que debe aportarse a la organización de grado superior.

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

Los incisos 2º y 3º del artículo 261 del Código del Trabajo, establece *"La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones, de superior grado, a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.*

"El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo".

Por su parte, el artículo 262 inciso 1º del mismo texto legal establece *"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda".*

Del análisis conjunto de las disposiciones citadas, se desprende que el monto de la cuota que los socios de la organización base, destinarán a financiar la federación o confederación, deberá ser aprobada en votación secreta. Ahora bien, tratándose de la afiliación a una organización superior, dicho acuerdo, se adoptará en la misma asamblea en que se aprueba la afiliación.

Asimismo, se deduce que el solo acuerdo, precedentemente mencionado obliga al empleador a efectuar el respectivo descuento, y a depositar esos fondos en la cuenta corriente, o de ahorro, de la o las organizaciones superiores.

Lo anterior, deberá notificársele al empleador, por el presidente o tesorero de la respectiva organización de base, o mediante autorización escrita de cada uno de los trabajadores involucrados.

De consiguiente basta el requerimiento del presidente o tesorero de la respectiva organización base o bien la autorización escrita del propio trabajador para que el empleador pueda efectuar los referidos descuentos.

En relación a si el requerimiento puede ser efectuado por los representantes del sindicato de grado superior, debemos decir que los descuentos de la cuota sindical son una materia de orden público, toda vez que se encuentran limitadas por las normas referidas a la protección de las remuneraciones, debiendo por tanto ser interpretadas restrictivamente.

Es por este motivo que al no estar expresamente facultados por la ley no resulta jurídicamente procedente que los representantes de los sindicatos de grado superior requieran directamente al empleador los descuentos que les correspondan de la cuota sindical.

**GRATIFICACION LEGAL. OBLIGACION DE GRATIFICAR.
EMPRESA. ALTERACIONES DEL DOMINIO. POSESION O MERA TENENCIA.
ALCANCE.**

5.390/233, 02.10.96.

La empresa ... Foto Ltda., no se encuentra obligada a pagar a doña N.N. la gratificación legal correspondiente al ejercicio comercial 1994, debiendo entenderse reconsideradas las instrucciones impartidas en tal sentido, mediante Oficio N° 96-404, de fecha 24.04.96, por la fiscalizadora Sra. M.M.

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

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 96-404, de fecha 24.04.96, cursado por la fiscalizadora Sra. M.M., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente que ordenan a la Empresa ... Foto Ltda., pagar el beneficio de la gratificación legal correspondiente al año 1994 a doña N.N.

La recurrente fundamenta su solicitud de reconsideración, entre otras razones, en que doña N.N. no tenía la calidad de trabajadora dependiente de la Empresa que representa durante el ejercicio comercial 1994.

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

De los antecedentes tenidos a la vista, en especial del contrato de trabajo suscrito entre ... Foto Ltda. y doña N.N., aparece que esta última sólo tuvo la calidad de trabajadora de dicha Empresa a contar del día 02 de octubre del año 1995.

De lo expuesto precedentemente se sigue que durante el ejercicio comercial 1994, doña N.N. no prestó servicios a la Empresa referida, no asistiéndole, así, por ende, el derecho a impetrar de la misma el beneficio de la gratificación legal prevista en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, por el aludido período.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que en el caso en análisis al suscribirse el referido contrato de trabajo, las partes contratantes hubieren acordado reconocer la existencia de la relación laboral a contar del 1º de mayo del año 1994, al tenor de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, toda vez que conforme con dicha estipulación convencional ... Foto Ltda., no se hizo cargo del pago de prestaciones o beneficios que su antiguo empleador don ... quedó adeudando, como sucedería en la situación en estudio.

A igual conclusión a la señalada en el acápite que antecede se arriba si se considera que el reconocimiento de los años de servicios prestados a su antiguo empleador, operó por aplicación del principio de la continuidad previsto en el citado inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo que, dispone:

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

En efecto, del tenor de la disposición citada se desprende que el precepto en ella contenido fue concebido solamente como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como, la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa, o alterarse de alguna otra forma el dominio, posesión o mera tenencia de la misma.

Dado lo expuesto no resulta jurídicamente posible que a través de una norma que sólo tuvo por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos, en los casos que ella indica, se imponga al nuevo empleador una obligación que no tuvo en vista el legislador al implantarla, como sería la de asumir la responsabilidad y, en consecuencia, hacerse cargo del pago de las prestaciones y beneficios que quedó debiendo el antiguo empleador, esto es, don ..., a menos que así se hubiere estipulado expresamente, cuyo no es el caso.

En tal sentido se ha pronunciado ya esta Dirección en Dictamen N° 4.190, de 04 de julio de 1985.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que la Empresa ... Foto Ltda., no se encuentra obligada a pagar a doña N.N. la gratificación legal correspondiente al ejercicio comercial 1994, debiendo entenderse reconsideradas las instrucciones impartidas en tal sentido, mediante Oficio N° 96-404, de fecha 24.04.96, por la fiscalizadora Sra. M.M.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. COMISIONES CALIFICADORAS DE CONCURSOS. INTEGRACION.**5.391/234, 02.10.96.****Sobre conformación de la Comisión Calificadora de Concursos a que se refiere el artículo 30 de la Ley N° 19.070, en el evento de que las personas llamadas a constituir las, no puedan integrarla por encontrarse participando en el respectivo concurso, o bien por estar vacante el cargo.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 30. Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, Ministerio de Educación, artículo 89.

Concordancias: Dictamen N° 4.182/168, de 22.07.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la conformación de la Comisión Calificadora de Concursos a que se refiere el artículo 30 de la Ley N° 19.070, cuando se llama a concurso la totalidad de los cargos docentes superiores de un establecimiento educacional, en el evento que las personas llamadas a constituir tal Comisión, no puedan integrarla por encontrarse participando en el respectivo concurso o bien por estar vacante el cargo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º, del artículo 30, del Estatuto Docente, modificado por la letra a) N° 15 del artículo 1º de la Ley N° 19.410, dispone:

"Las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por:

- "a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal, o de la Corporación Municipal que corresponda, o a quien se designe en su reemplazo.*
- "b) El Director del establecimiento que corresponde a la vacante concursable.*
- "c) Un Docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que las Comisiones Calificadoras de concurso público están integradas por el Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o por quien se designe en su reemplazo, o por el Director de la Corporación Municipal que corresponda o quien designe en su reemplazo, por el Director del Establecimiento que corresponda a la vacante concursable y, por un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.

Como es dable apreciar, la norma en comento establece respecto de las personas signadas con la letra a) la posibilidad de ser reemplazadas por otras que se designen en su reemplazo y tratándose del integrante de la Comisión Calificadora a que se refiere la letra c) de dicho precepto, a juicio de este Servicio, no existiría inconveniente en su integración puesto que el mismo es elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.

De esta manera, la situación en consulta se circunscribe a determinar quien reemplaza al Director del establecimiento materia del concurso en el caso que éste estuviere concursando o bien en el evento que dicho cargo estuviere vacante.

Para tales efectos, cabe recurrir a la norma prevista en la letra b) del artículo 89 del Decreto Supremo de Educación N° 453, de 1991, que Reglamenta el Estatuto de los Profesionales de la Educación, el que establece que en caso de impedimento del Director del establecimiento materia del concurso para integrar la Comisión Calificadora, se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelve el concurso.

Al respecto, cabe precisar que este Servicio en relación con la materia en consulta solicitó opinión del Ministerio de Educación, el cual mediante Ordinario N° 07/1115, de 21.08.96, sostuvo, en lo pertinente, lo que a continuación se señala:

"En atención a que en la consulta se nos señala que se llamará a concurso los cargos de docentes superiores, eventualmente el integrante de la Comisión signado con la letra b) del artículo 30, no podría estar participando en ella ya que el cargo de Director es precisamente un cargo docente superior o bien podría ocurrir que éste se encontrase vacante.

"Para resolver esta situación creemos que se puede aplicar la norma del artículo 89 letra b) del Decreto Supremo de Educación N° 453, de 1991, que Reglamenta el Estatuto de los Profesionales de la Educación.

"Si bien, la letra b) de dicho artículo ha sido modificada en cuanto al número de Directores que antes componían la Comisión, de dos se rebajó a uno por lo dispuesto en la Ley N° 19.410, creemos que esta disposición prevé precisamente la situación del Director del establecimiento materia del concurso, señala este texto que participará en la Comisión quien lo reemplace en caso de impedimento, o por quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelve el concurso.

"En consecuencia, aplicando dicha disposición la Comisión estaría válidamente constituida en el caso del Director del Establecimiento por quien lo reemplace o mientras el concurso se resuelva por quien está desempeñando transitoriamente dicho cargo".

Al tenor de lo expuesto, posible resulta sostener que cuando se llama a concurso la totalidad de los cargos docentes superiores de un establecimiento educacional, la Comisión Calificadora de Concursos a que se refiere el artículo 30 de la Ley N° 19.070, estará integrada por las personas que en dicho artículo se señalan y en caso de impedimento del Director del Departamento de Administración Municipal o del Director de la Corporación Municipal se designará a una persona en su reemplazo, y en el evento de que el Director del establecimiento no pudiera participar en dicha Comisión, se designará a otro en su reemplazo o bien a quien esté desempeñando el cargo mientras se resuelva el concurso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la Comisión Calificadora de Concursos a que se refiere el artículo 30 de la Ley N° 19.070, en el evento que las personas llamadas a constituir la, no puedan integrarlas por encontrarse participando en el respectivo concurso, o bien por estar vacante el cargo, se conformará con aquellas que se señalan en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. PSICOPEDAGOGAS.

5.392/235, 02.10.96.

Las normas contenidas en la Ley N° 19.070, resultan aplicables a las psicopedagogas que, ejerciendo como tal y, teniendo el título de profesoras de educación básica, se desempeñan en un establecimiento educacional particular.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1º, 2º, 5º inciso 1º, 6º inciso 1º, 7º y 8º.

Se ha requerido a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si son aplicables las normas del Estatuto Docente a las psicopedagogas que, ejerciendo como tal y, teniendo el título de profesoras de educación básica, se desempeñan en un establecimiento educacional particular.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 2º de la Ley N° 19.070, prevé:

"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".

El artículo 1º de la misma Ley N° 19.070, por su parte, dispone:

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

Del análisis armónico de las disposiciones legales antes anotadas se colige que la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070, en el caso del sector particular, se encuentra supeditada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación conforme al precepto del artículo 2º de la citada ley.
- b) Que desempeñe sus funciones en algunos de los establecimientos y niveles que se mencionan en el artículo 1º de dicho texto legal, correspondientes al sector particular, vale decir, en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, en un establecimiento educacional regido por el D.L. N° 3.166, de 1980, o, en un establecimiento educacional particular pagado.
- c) Que dentro de estos establecimientos desarrolle funciones docentes propiamente tales o docentes directivas o técnico-pedagógicas.

En relación con este último requisito, cabe manifestar que los artículos 5º inciso 1º, 6º inciso 1º, 7º y 8º de la ley en estudio, señalan que se entiende por funciones docentes, docentes-directivas y técnico-pedagógicas, en los siguientes términos:

"Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

"La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

"La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

"Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes".

Precisado lo anterior y a objeto de resolver adecuadamente la consulta planteada se requirió informe al Ministerio de Educación, a fin de que este organismo determinara si respecto de las psicopedagogas por las cuales se consulta se cumplían los requisitos signados con las letras a) y c) del párrafo que antecede, quien tuvo a bien evacuarlo a través de Ordinario N° 07/1164, de 27.08.96, cuya copia se adjunta, señalando, en su parte pertinente, que:

"El Decreto Supremo de Educación N° 7.723, de 1981, que reglamenta el ejercicio de la función docente establece que para su desempeño se requiere estar en posesión del título de profesor, salvo para impartir docencia en establecimientos de educación superior, instituciones dependientes del Ministerio de Defensa, Academia Diplomática "Andrés Bello". La misma excepción se hace respecto de las áreas de capacitación y aquellas de carácter técnico o vocacional que por su naturaleza no requieren que sean impartidas por una persona que ostente título de profesor, bastando acreditar la competencia respectiva.

"Que en el ámbito de la enseñanza formal, de pleno derecho la normativa vigente autoriza para ejercer la docencia a profesionales o técnicos titulados en un área afín, cuando se trate de asignaturas vocacionales vinculadas al mundo del trabajo en la Educación Media Humanístico-Científico o se trate de asignaturas propias de las especialidades de la Educación Media Técnico-Profesional.

"En el caso concreto por el que se nos consulta se nos indica que los interesados estarían en posesión del título de profesor, motivo por el cual cumplirían con el requisito señalado".

Agrega, a su vez, dicha Secretaría de Estado que:

"Los psicopedagogos, pueden estar desempeñándose según las menciones que pudieran haber recibido (trastornos específicos del aprendizaje, deficiencia mental, problemas sensoriales, etc.) en

establecimientos comunes como docentes de Grupo Diferencial o como profesores de Escuelas Especiales o como responsables de un proyecto de integración escolar en establecimientos comunes.

"La labor que realiza un psicopedagogo implica el cumplimiento de una función docente de aula y de actividades curriculares no lectivas con alumnos que presentan dificultades de aprendizaje específicas o generales.

"El Decreto exento N° 88, de 1990, del Ministerio de Educación, que aprueba planes y programas de estudio para atender Trastornos Específicos de Aprendizaje, además del tratamiento específico con los alumnos, señala en su artículo 4º que el docente debe cumplir entre otras actividades:

- "- Información y orientación al grupo familiar del alumno en tratamiento.*
- "- Coordinación técnica permanente con los profesores de curso de Educación General Básica del cual proceden los alumnos.*
- "- Coordinación con las instancias técnico-pedagógica del establecimiento.*
- "- Seguimiento de alumnos egresados.*
- "- Acciones de Coordinación con Centros de Diagnóstico y organismos afines.*
- "- Elaboración de material didáctico.*
- "- Elaboración de documentos técnicos.*
- "- Acciones tendientes a su propio perfeccionamiento profesional.*

"En consecuencia de acuerdo con lo expuesto, desde el punto de vista técnico un psicopedagogo realiza las mismas labores que un profesor especialista.

"Por lo tanto, siendo la labor que desarrolla un psicopedagogo de aquellas que el Estatuto de los Profesionales de la Educación califica como función docente y de actividades curriculares no lectivas, y que además del título de psicopedagogo poseen el de profesor, sería en nuestra opinión aplicable a ellos la Ley N° 19.070".

De esta suerte, precisado por el Ministerio de Educación que las psicopedagogas de que se trata detentan la calidad de profesionales de la educación y que ejercen una función docente y considerando, a su vez, el hecho que tales profesionales se desempeñan, en el caso en consulta, en un establecimiento educacional particular, posible es sostener que concurren a su respecto los requisitos signados con las letras a), b) y c) de párrafos que anteceden y que determinan la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas e informe del Ministerio de Educación, cúpleme informar a Ud. que las normas contenidas en la Ley N° 19.070, resultan aplicables a las psicopedagogas que, ejerciendo como tal y teniendo el título de profesoras de educación básica, se desempeñan en un establecimiento educacional particular.

EMPLEADOR. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. EXTENSION. PROCEDIMIENTO.

5.393/236, 02.10.96.

- 1) La responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena a que se refiere el artículo 64 del Código del Trabajo, se encuentra referida a todas las obligaciones de carácter legal y previsional, que se originen entre el contratante y sus trabajadores, limitada, sin embargo, al tiempo o período durante el cual el o los dependientes prestaron efectivos servicios para quienes se ejecuta la obra y en el que se originan tales obligaciones.**
- 2) No procede demandar y requerir de pago al dueño de la obra o al contratista, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, respectivamente, como tampoco demandar conjuntamente a ambos.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 64. Código Civil, artículos 19 a 24 y 2358 N° 5. Código de Procedimiento Civil, artículos 303 N° 5, 305 inciso 1º, 464 N° 5, y 465 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.171/86, de 29.04.91 y 4.546/220, de 21.07.95.

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

- 1) De qué obligaciones o prestaciones de las tantas que origina una relación laboral y que adeude un contratista insolvente, responderá subsidiariamente el dueño de la obra, empresa o faena.
- 2) Forma de hacer efectiva dicha responsabilidad.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 64 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

"El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

"En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos".

Del precepto legal preinserto se colige que tratándose de obras, empresas o faenas que son realizadas a través de "contratistas" y "subcontratistas", el legislador ha establecido que es responsable, en forma subsidiaria, el dueño de las mismas, respecto de aquellas obligaciones laborales y previsionales cuyo principal obligado es el contratista en su carácter de empleador de los trabajadores que laboren en su ejecución.

Asimismo, se infiere que igual responsabilidad a la indicada precedentemente tendrá el dueño de la obra respecto de las obligaciones laborales y previsionales del subcontratista en su calidad de emplea-

dor de los dependientes que laboran en la ejecución de las referidas obras, empresas o faenas, en el evento que no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad subsidiaria del contratista por las obligaciones laborales y previsionales del subcontratista en su carácter de empleador.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición legal antes transcrita y comentada, en orden a determinar respecto de cuales de las obligaciones laborales que adeude un contratista insolvente debe responder subsidiariamente el dueño de la obra, cabe recurrir a la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, de acuerdo a la cual *"cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"*.

Conforme a lo anterior es dable manifestar que la norma en análisis admite una interpretación amplia, toda vez que al referirse a las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de sus trabajadores y respecto de los cuales el dueño de la obra debe responder subsidiariamente, sin excluir a ninguna en particular, ni referirse a una en especial, ha querido significar que quedan comprendidas todas las obligaciones que pueden originarse en virtud de una relación laboral.

A mayor abundamiento, la disposición en comento no establece distinción alguna al respecto, de suerte tal que aplicando el aforismo jurídico, según el cual, *"donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir"*, es dable corroborar lo afirmado en párrafo que antecede en cuanto a que la subsidiariedad de que se trata se encuentra referida a todas las obligaciones de carácter laboral, sea que se trate de remuneración, feriado, indemnización por años de servicio, gratificación, etc.

Por su parte y en lo que respecta al origen que pueden tener tales obligaciones laborales, cabe afirmar, siguiendo los mismos criterios sostenidos en párrafos que anteceden que la norma en comento no hace diferenciación alguna basada en que la obligación laboral tenga un origen legal o contractual, lo que hace la disposición aplicable a ambas.

Por último, cabe hacer presente que si bien es cierto el campo de la responsabilidad subsidiaria del dueño de una obra, empresa o faena es amplio y no se encuentra condicionado ni reconoce limitación alguna de carácter legal, respecto de la naturaleza de la obligación y el origen de la misma, no lo es menos que dicha responsabilidad, en cuanto al tiempo o período por el cual debe responder el dueño de una obra, empresa o faena debe, necesariamente, entenderse limitada a aquél durante el cual el o los trabajadores prestaron efectivos servicios para quienes se ejecuta la obra y en el que se originan aquellas obligaciones laborales y previsionales cuyo principal obligado es el contratista.

En otros términos, el campo o marco de la responsabilidad subsidiaria, en este aspecto, se encuentra dado por el contrato suscrito entre la empresa y el contratista y por la efectividad de las labores desempeñadas por los trabajadores de este último.

Cabe señalar que en tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.171/86, de 29.04.91, cuya copia se adjunta.

- 2) En lo que dice relación con la consulta signada con éste número, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 64 del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador, al entablar la demanda, en contra de su empleador directo, podrá también solicitar que ésta sea notificada a todos aquellos que puedan responder subsidiariamente de sus

derechos, entendiéndose interrumpidos respecto de ellos los plazos de prescripción, si se les practicó tal notificación dentro del término previsto en el inciso segundo del artículo 480 del presente Código".

De la norma legal antes transcrita se infiere que el trabajador del contratista o del subcontratista se encuentra facultado para notificar la demanda interpuesta en contra de su empleador directo a todos quienes puedan responder subsidiariamente de sus derechos laborales y previsionales, entendiéndose así, interrumpidos los plazos de prescripción, respecto de los mismos, si la notificación se practica dentro de los seis meses de terminada la relación laboral.

Ahora bien, esta Dirección del Trabajo, recurriendo a las normas de interpretación legal contenidas en los artículos 19 a 20 del Código Civil ya citados, ha sostenido mediante Dictamen N° 1.546/220, de 21.07.95, que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española "*subsidiaria*" significa "*acción o responsabilidad que supe o robustece a otra principal*", y "*suplir*" es, a su vez, "*cumplir o integrar lo que falta en una cosa, remediar la carencia de ella*", conceptos éstos que permiten sostener que el legislador al referirse en la norma en comento a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra y del contratista ha querido significar que éstos deberán asumir las obligaciones que correspondan al contratista y subcontratista en aquellos casos en que, requeridos estos últimos, no les den cumplimiento.

Agregando el referido dictamen, que en tales circunstancias, "*cabe concluir que sólo podrá perseguirse la aludida responsabilidad subsidiaria por las obligaciones tanto legales como convencionales contraídas por el principal obligado, vale decir, por el contratista o subcontratista, según corresponda, una vez que éstos han sido requeridos y se ha agotado el procedimiento de cobro en su contra*".

Dicho de otro modo, no procede demandar y requerir de pago al dueño de la obra o al contratista sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, respectivamente, obligados principales al cumplimiento de tales obligaciones, lo que permite afirmar, entonces, que no se puede demandar conjuntamente a ambos.

Por otra parte, es necesario puntualizar que esta responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra o del contratista les permite gozar del beneficio de excusión, en virtud del cual, una vez reconvenidos, pueden exigir que antes de proceder en su contra se persiga la deuda en el patrimonio del deudor principal.

Con todo, cabe tener presente que para gozar del beneficio de excusión es necesario, entre otros requisitos, que el mismo se oponga en la oportunidad legal, a saber, luego de ser requerido el deudor subsidiario, al tenor de lo prevenido en el N° 5 del artículo 2358 del Código Civil.

Ahora bien, es necesario advertir que el Código de Procedimiento Civil en los artículos 303 N° 5, 305, 464 N° 5, y 465 ha precisado la oportunidad en que el beneficio de excusión debe invocarse.

En efecto, el artículo 303 N° 5 del citado cuerpo legal, dispone:

"Sólo son admisibles como excepciones dilatorias:

"5ª El beneficio de excusión".

A su vez, el inciso 1º del artículo 305 del mismo cuerpo legal, establece:

"Las excepciones dilatorias deben oponerse todas en un mismo escrito y dentro del término de emplazamiento fijado por los artículos 258 a 260".

Por su parte, el artículo 464 N° 5 del aludido Código, preceptúa:

"La oposición del ejecutado sólo será admisible cuando se funde en alguna de las excepciones siguientes:

"5ª El beneficio de excusión...".

Finalmente, el referido texto legal en su artículo 465 inciso 1º, primera parte, señala:

"Todas las excepciones deberán oponerse en un mismo escrito, expresándose con claridad y precisión los hechos y medios de prueba de que el deudor intente valerse para acreditarlas".

De las disposiciones legales preinsertas se infiere que el beneficio de excusión, si se tratare de un juicio ordinario, debe oponerse en el término para contestar la demanda y constituye excepción dilatoria, en tanto que en el juicio ejecutivo debe hacerse valer en el escrito de oposición a la ejecución.

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

- 1) La responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena a que se refiere el artículo 64 del Código del Trabajo, se encuentra referida a todas las obligaciones de carácter legal y previsional, que se originen entre el contratante y sus trabajadores, limitada, sin embargo, al tiempo o período durante el cual el o los dependientes prestaron efectivos servicios para quienes se ejecuta la obra y en el que se originan tales obligaciones.
- 2) No procede demandar y requerir de pago al dueño de la obra o al contratista, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, respectivamente, como tampoco demandar conjuntamente a ambos.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.

5.394/237, 02.10.96.

Deniega autorización a la empresa ... Ingeniería de Software Ltda. para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal de su dependencia que labora fuera de la oficina central de dicha empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Ord. N° 5.274/250, de 05.09.94.

Se solicita autorización de esta Dirección para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que se desempeña fuera de la oficina central, usualmente por un período mínimo de un mes, consistente en llevar hojas sueltas de asistencia, en las cuales cada dependiente registre su hora de entrada y salida, según facsímil que se acompaña.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

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

De la norma legal transcrita se infiere que el empleador, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, deberá establecer un registro consistente en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

A su vez, el inciso segundo, de la misma disposición legal, señala:

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

Del análisis del inciso transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo, y de determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un

reloj control con tarjetas de registro, o bien, que su eventual aplicación importen una difícil fiscalización, es decir, que su implantación dificulten la supervigilancia del cumplimiento de las normas sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y

- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

En la especie, de los antecedentes acompañados es posible determinar que el sistema que se solicita autorizar no resulta ser uniforme para una misma actividad y no se desprende de ellos, tampoco, la imposibilidad que el personal que labora fuera de la oficina central de la empresa pueda registrar su asistencia a través de alguno de los mecanismos que contempla la ley.

De consiguiente, y en base a los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que en el caso de que se trata, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial requerido, dado que, no se ha acreditado la imposibilidad de llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro y no se trata de un sistema uniforme para una misma actividad.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa ... Ingeniería de Software Ltda. para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que se desempeña fuera de la oficina central de la misma.

FERIADO. REMUNERACION VARIABLE.

5.410/238, 04.10.96.

Los trabajadores que se desempeñan como garzones y barmanes en el restaurante ... de la Hotelera Sociedad Hotelera ..., deben percibir durante el feriado anual una remuneración equivalente al promedio de lo ganado por concepto de comisiones en los últimos tres meses trabajados.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 71.

Concordancias: Dictamen Nº 8.180/334, de 18.12.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la remuneración que por concepto de feriado deben percibir los garzones y barmanes de la Sociedad Hotelera ..., Restaurante ..., se determine sobre el monto de la venta neta mensual de dicho restaurante, aplicando sobre dicho monto un 7,5% cuyo resultado es repartido entre los trabajadores que se encuentran laborando y aquellos que están haciendo uso del descanso anual.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en especial, del contrato colectivo suscrito con fecha 21 de octubre de 1994, entre Hotelera ..., establecimientos Hotel ... y Restaurante ... y el sindicato constituido en dicha empresa, aparece que los trabajadores que laboran en el Restaurante ... como garzones y barmanes, se encuentran afectos a la cláusula tercera letra F, que establece lo siguiente:

"El personal que labora en el Restaurante ... será remunerado de la siguiente forma:

"Garzones y Barmans: La remuneración será el equivalente a una comisión del 7,5% de la venta neta mensual del Restaurante en el cual presta sus servicios el trabajador. Para estos efectos se entiende como venta neta el producto de los servicios de alimentos y bebidas, previa deducción de los derechos de espectáculos y arriendos de local. La comisión señalada se repartirá en partes iguales entre los garzones y barmans que trabajen en el restaurante".

De la estipulación convencional antes transcrita se infiere que los garzones y barmanes que prestan servicios en el Restaurante ... se encuentran afectos a un sistema de remuneración exclusivamente variable que consiste en una comisión equivalente al 7,5% de la venta neta mensual del restaurante, monto éste que se reparte entre los trabajadores que se desempeñan como garzones y barmanes.

De consiguiente, aplicando el concepto de remuneración íntegra que durante el feriado deben percibir los trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables que se

contiene en el artículo 71 del Código del Trabajo ya transcrito y comentado, forzoso resulta concluir en la situación de que se trata que los garzones y barmanes de la empresa Hotelera ..., Restaurante ..., durante el período correspondiente al descanso anual deben percibir el promedio de lo ganado por concepto de comisiones en los últimos tres meses trabajados.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación anterior, cabe consignar que en el contrato colectivo a que se ha hecho alusión en párrafos anteriores, la Empresa y los aludidos trabajadores convinieron a través de la cláusula novena que *"La remuneración a que tiene derecho a recibir el trabajador que hace uso de su feriado, será determinada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo"*.

Como es dable apreciar, las partes en forma expresa pactaron que la remuneración durante el feriado, será calculada conforme a las normas que sobre el particular se consignan en el artículo 71 del Código del Trabajo, precepto que según se expresara, establece que dicha remuneración es equivalente al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

De ello se sigue, que no resulta jurídicamente procedente que la remuneración que por concepto de feriado deben percibir los trabajadores en referencia, se determine sobre el monto de la venta neta mensual del restaurante, aplicando sobre dicho monto un 7,5%, cuyo resultado es repartido entre los trabajadores que se encuentran laborando y aquellos que están haciendo uso del feriado anual, puesto que, por una parte, dicho procedimiento de cálculo vulnera la norma prevista en el artículo 71 del Código del Trabajo y, por otra, implica financiar la remuneración durante el descanso anual, con parte de las remuneraciones que les correspondería impetrar a aquellos trabajadores no involucrados en dicho descanso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que los trabajadores que se desempeñan como garzones y barmanes en el Restaurante ... de la Sociedad Hotelera ..., deben percibir durante el feriado anual una remuneración equivalente al promedio de lo ganado por concepto de comisiones en los últimos tres meses trabajados.

PERSONAL NO DOCENTE. LEY N° 19.464. CALIFICACION. AMBITO DE APLICACION.

5.411/239 y 5.428/242, 04 y 07.10.96.

El personal que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículo 2°.

Se ha consultado acerca de si las disposiciones de la Ley N° 19.464, de 05 de agosto de 1996, que establece Normas y concede Aumento de Remuneraciones para personal no docente de Establecimientos que indica, resultan aplicables al personal no docente que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Educación y Salud de ...

Al respecto cumpla con informar a Ud.:

El artículo 2° de la Ley N° 19.464 en su primera parte dispone:

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

De este precepto que determina el ámbito de aplicación de la citada ley, fluye que su destinatario, en lo que respecta al lugar de trabajo, está constituido por el personal no docente que labora en:

- a) los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades;
- b) los establecimientos educacionales administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal;
- c) los establecimientos de educación particular subvencionada;
- d) los internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas.

El análisis anterior de la norma transcrita, lleva a concluir que la Ley N° 19.464 es aplicable al personal no docente que se desempeñe en establecimientos educacionales, de lo que se infiere que sus disposiciones no alcanzan al personal no docente que labora en la Unidad Central de la Corporación, por constituir ésta una entidad diversa del establecimiento educacional.

En otros términos, es requisito esencial para aplicar la citada ley al personal no docente de que se trata, el que dicho personal desempeñe sus funciones efectivamente en un establecimiento educa-

cional, conclusión que confirma el examen de las restantes disposiciones de la misma ley, toda vez que reiteradamente vinculan los derechos que ellas establecen al hecho de pertenecer a un establecimiento de tal naturaleza.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el personal que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. VIGENCIA.
CONTRATO COLECTIVO FORZADO. VIGENCIA.**

5.412/240, 04.10.96.

La vigencia de los contratos colectivos se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 347 inciso 2º, y 369 inciso final.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la fecha de vigencia del nuevo contrato colectivo cuando, luego de acordarse la prórroga consagrada en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, la comisión negociadora hizo uso de la facultad de exigir su suscripción en los términos del inciso segundo de la misma norma legal.

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

El inciso 2º del artículo 347 del Código del Trabajo dispone:

"La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción".

Por su parte, el artículo 369 del mismo cuerpo legal preceptúa:

"Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

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

"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".

Del análisis armónico de las normas legales citadas precedentemente se infiere que la vigencia, vigor u observancia de un contrato colectivo o fallo arbitral comienza el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, si éste no existiese, el día siguiente al de suscripción.

Se colige también que la suscripción de un contrato colectivo por exigencia de la comisión negociadora, con estipulaciones iguales a las del contrato vigente a la época de presentación del proyecto, modifica el plazo de duración del nuevo acto jurídico, que será en todo caso de dieciocho meses, pero no hace excepción a la norma general de vigencia contenida en el inciso 2º del artículo 347 en comento.

De consiguiente, la fecha de suscripción del nuevo contrato es diversa de aquella de vigencia del mismo, que resulta anterior y afecta todo el período existente entre ambas, de modo que el nuevo contrato comienza a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior y el plazo de duración de dieciocho meses se cuenta, naturalmente, desde la vigencia.

A mayor abundamiento, cabe consignar que la única norma que hace excepción al principio general de vigencia referido es la contenida en el inciso final del propio artículo 347, conforme a la cual el contrato celebrado con posterioridad a la huelga, o el fallo arbitral, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción o de constitución del compromiso. Pero ni aun en tal caso se altera el inicio de su duración, que será siempre a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la vigencia de los contratos colectivos se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA.

5.413/241, 04.10.96.

La Empresa Instituto de ... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 471/18, de 23.01.95 y 7.168/309, de 13.11.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a la empresa Instituto ..., le asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo a las trabajadoras que se desempeñan en las oficinas que tiene a lo largo del país.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, dispone:

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

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida en relación a la "empresa" sino respecto de "establecimiento", de suerte tal que si una empresa tiene varios establecimientos, la obligación de proporcionar servicios de salas cunas deberá cumplirla en cada uno de ellos, si fuere procedente.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición antes transcrita y comentada, esta Dirección del Trabajo recurriendo a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, específicamente, el elemento gramatical, mediante Dictamen N° 0471/18, de 23.01.95, ha definido el concepto de establecimiento a que se refiere el precepto en comento señalando que debe entenderse por tal "el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas de las finalidades de la empresa".

Sobre dicha base el dictamen en comento concluye que si los locales, dependencias, lugares de trabajo, etc. que posee una empresa, no revisten al carácter de establecimiento de la misma al tenor de la definición antes consignada, constituyendo éstos sólo partes de la unidad de producción que constituye la empresa, posible es sostener que es la empresa en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, de manera tal que es el número de trabajadoras que ella ocupe el que determinará si le asiste o no la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, independientemente del lugar físico donde las dependientes prestan efectivamente sus servicios.

Ahora bien, en la especie de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe de fiscalización de fecha 13.08.96, emitido por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, don Y.C.C., se ha podido establecer que la citada Institución tiene la siguiente estructura administrativa y operacional: a) Una Sede Central u Oficina Matriz, cuyo domicilio está ubicado en ..., donde radica la Gerencia General; b) Bajo dependencia de la Sede Central, la Institución se subdivide en siete Gerencias Zonales distribuidas a lo largo del país, cuyos jefes se denominan Gerentes Zonales; y c) Por último, de dichas Gerencias Zonales dependen oficinas a cargo de un Jefe de Oficina, además de algunos Policlínicos periféricos o, de empresas.

De los mismos antecedentes aparece que las facultades de administración, diseño de políticas institucionales, contratación, suscripción de finiquitos y remuneraciones del personal, se realiza y resuelve íntegramente en la casa matriz.

Agregando el referido informe, que consecuente con lo anterior, las Gerencias Zonales y, las oficinas que dependen de éstas, carecen de toda facultad de administración o autonomía de gestión, suje-

tándose al rol de meros ejecutores de las políticas y directrices institucionales impartidas desde la sede central, ya que todo se resuelve con conocimiento y autorización de esta última.

Aplicando lo expuesto en párrafo que antecede al caso que nos ocupa, preciso es convenir que las gerencias zonales de la Empresa Instituto ..., como asimismo, las oficinas que dependen de estas últimas, no constituyen unidades técnicas de ejecución que satisfagan por sí sola alguna de las finalidades de dicha Empresa, circunstancia que, a la vez, autoriza para afirmar que las mismas no pueden ser consideradas "*establecimientos*" para los efectos del artículo 203 del Código del Trabajo.

De esta suerte y considerando que las mencionadas gerencias zonales, como asimismo, las oficinas que dependen de estas últimas son parte o dependen de la unidad que conforma la Empresa de que se trata, forzoso es concluir que el Instituto de Seguridad del Trabajo, en sí es el establecimiento a que se refiere el artículo 203, en comento, de manera tal que el total de trabajadores que ella ocupa es el que debe considerarse para determinar la procedencia de la obligación de mantener servicios de salas cunas.

En tales circunstancias y habida consideración que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en la referida empresa laboran alrededor de 420 mujeres trabajadoras, no cabe sino concluir que resulta exigible a su respecto la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que la Empresa Instituto ... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.
DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.**

5.429/243, 07.10.96.

- 1) Los servicios prestados por los "caddies" y "pasadores de pelotas" que se desempeñan en el Club Palestino, Club de Polo y Equitación San Cristóbal, Club de Golf Los Leones, Club Estadio Italiano y Club de Golf Sport Francés, no dan origen a un contrato de trabajo.**
- 2) Niega lugar a solicitud de reconsideración del punto N° 1 del Ordinario N° 1.850, de 25.03.96, que concluye que al personal que presta atención a los socios en el Club de Polo y Equitación San Cristóbal, no le asiste el derecho a un domingo de descanso en el mes en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra b), 7º, 8º y 38.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.775/211, de 24.08.92 y 2.448/115, de 25.04.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la naturaleza jurídica del vínculo que une a las personas que se desempeñan como "caddies" y "pasapelotas" con los clubes de polo y golf donde éstos se desempeñan.

Asimismo, se ha requerido reconsideración del punto N° 1 del Ordinario 1.850, de 25.03.96, que concluye que el personal que presta atención a los socios en el Club de Polo y Equitación San Cristóbal, no le asiste el derecho a un domingo de descanso en el mes en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En relación a la primera consulta formulada, se hace necesario determinar que se entiende por la expresión "trabajador" concepto que en nuestra legislación laboral se encuentra expresamente definido en la letra b) del artículo 3º del Código del Trabajo, el que al efecto establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estamos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante pueda haberse suscrito un convenio al cual se pretenda atribuir otra naturaleza.

En relación con el requisito signado con la letra c) esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la *"subordinación o dependencia"* se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: *"la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Ahora bien, en la situación de que se trata con el objeto de determinar si concurren las condiciones que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, respecto de las personas que se desempeñan como *"caddies"* y *"pasapelotas"*, se efectuaron diversas fiscalizaciones en el Club Palestino, Club de Polo San Cristóbal, Sport Francés, Estadio Italiano y Club Los Leones, cuyos resultados se indican a continuación:

a) Club Palestino

De acuerdo al informe de fiscalización evacuado con fecha 08.08.96, por los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, Sra. C.P.Q. y Sr. R.M. no existen elementos que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo entre las personas que se desempeñan en el Club Palestino como *"pasapelotas"*.

En efecto, de acuerdo a dicho informe inspectivo la rama de tenis del aludido club tiene una lista de inscripción de 22 *"pasapelotas"* cuya edad fluctúa entre los 13 y 18 años, cuyo ingreso al club se efectuó a través de una recomendación de otra persona perteneciente al club, sin que exista ningún requisito de selección al respecto.

El horario en que dichas personas ejecutan sus labores es variado, puesto que algunas lo hacen de 8:00 hasta las 15:00 horas, otros asisten los fines de semana, y en algunas oportunidades laboran hasta las 21:00 horas.

Los "pasapelotas", según se señala en el informe de fiscalización en análisis, no tienen obligación de registrar su asistencia, sólo anotan su nombre en un cuaderno con el propósito de llevar un orden de ingreso a la cancha. Asimismo, éstos no se encuentran sujetos a ninguna disposición o instrucción de parte del club, debiendo, en todo caso, mantener buena conducta respecto de los socios.

Por otra parte, de los antecedentes reunidos en torno al caso que nos ocupa se ha podido establecer que los "pasapelotas" del Club Palestino no reciben remuneración alguna por la prestación de sus servicios a los socios, recibiendo la suma de \$1.200 por hora, que se otorga a través de la rama de tenis.

b) Club de Polo y Equitación San Cristóbal

En el aludido club laboran de 18 a 20 "pasapelotas" quienes de acuerdo al informe de fiscalización de fecha 08.08.96, evacuado por los fiscalizadores Sra. C.P. y Sr. R. M., ingresan a las canchas de tenis con una pareja de socios, cuya labor consiste en entregar y recoger las pelotas de tenis durante un juego de aproximadamente una hora.

Los "peloteros o pasapelotas", ingresan al club a través de un socio o un conocido de la rama de tenis, quien lo recomienda a la administración.

Algunos jóvenes concurren al club desde las 08:00 a 17:00 horas, otros lo hacen sólo en la tarde o exclusivamente los fines de semana, debiendo para tales efectos anotarse en un cuaderno que es llevado por el administrador, cuyo objetivo es fijar la prioridad en cuanto a la salida de cancha.

Los "pasapelotas" no reciben ninguna remuneración de parte del club, puesto que conforme a lo constatado en la fiscalización pertinente, es el socio quien le paga directamente la suma de \$ 950 la hora ordinaria y \$ 1.350 la hora nocturna recibiendo estos además, \$ 4.900 semanales de la rama de tenis.

Asimismo, del informe de fiscalización respectivo, se ha podido establecer que los "pasapelotas" no están sujetos a instrucciones ni supervigilancia en el desempeño de sus funciones.

De los antecedentes expuestos se concluye que no concurren los requisitos que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo entre el Club de Polo y Equitación San Cristóbal y las personas que se desempeñan como "pasapelotas".

Asimismo, en el club en referencia, existen personas que se desempeñan como "caddies" a cuyo respecto no concurren los requisitos que determinen la existencia de una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

En efecto, de acuerdo al informe de fiscalización de 08.08.96, se ha podido establecer que la rama de Golf funciona de martes a domingo desde las 7:00 horas y los "caddies" pueden presentarse en el club hasta las 11:00 horas y su salida a la cancha es por orden de llegada. No obstante se da prioridad a los "caddies semaneros" sin perjuicio de que el socio elija un "caddie" determinado que incluso lo acompaña a otros clubes.

Dichos "caddies" en el desempeño de sus funciones no se encuentran sujetos a control de asistencia ni supervigilancia en la ejecución de sus labores.

Los "caddies", de acuerdo al informe de fiscalización de 08.08.96, se encuentran clasificados según su grado de excelencia y que se obtiene mediante el conocimiento del juego que se traduce en 3 categorías: caddies de primera o semanero; caddie de segunda y caddie de tercera o aprendiz. El paso de una categoría a otra, generalmente lo determinan los socios, quienes proponen al caddie master dicho cambio.

Los "caddies" por los servicios que ejecutan perciben un pago directamente del socio al término del juego que es regulado por la Rama de Golf, equivalente a la suma de \$ 4.500 el semanero, \$ 3.500 el caddie de segunda y \$ 2.000 el caddie de tercera.

Finalmente, del informe inspectivo aparece que la Rama de Golf del Club respecto de los "semaneros" paga las cotizaciones previsionales, siendo de cargo de aquéllos la parte correspondiente a cotizaciones de salud.

c) Club de Golf Los Leones

De acuerdo al informe de fiscalización de fecha 20.12.95, evacuado por la fiscalizadora Sra. M.K.M. los jóvenes que se desempeñan como pasapelotas en el aludido club pueden laborar en turnos que se extienden de 8:00 a 16:00 horas y 16:00 a 22:00 horas de martes a domingo, existiendo otros que sólo asisten los días sábados y domingo.

Asimismo aparece del informe inspectivo que dichos turnos no son obligatorios para los aludidos jóvenes puesto que ellos pueden no acudir al club o bien llegar a diferentes horas, recibiendo únicamente por los días que asisten una suma por concepto de movilización de \$280 diarios.

Se agrega en el informe en cuestión, que los socios del club pagan directamente a estos jóvenes una cantidad mínima de \$ 1.000 la hora, no recibiendo suma alguna de parte del club por el desempeño de sus funciones.

Asimismo, se ha podido establecer que la relación que existe con el asistente de los profesionales de tenis contratado por el club sólo se circunscribe a la indicación de la cancha de tenis que le corresponde cubrir a cada "pasapelotas", sin recibir de parte de éste pautas de dirección técnica o administrativa.

Lo anterior, permite sostener que en la situación de que se trata no se presentan los elementos determinantes del vínculo de subordinación y dependencia característico de la existencia de un contrato de trabajo.

En igual situación a la antes descrita se encuentran aquellas personas que se desempeñan como "caddies" que no están contratados por el Club Los Leones, en un número aproximado de 40 jóvenes quienes llegan a desempeñarse como tales por recomendaciones de algún socio.

En efecto, de acuerdo al informe de fiscalización evacuado por la fiscalizadora Sra. M.K. se ha podido establecer que estas personas no cumplen un horario obligatorio, puesto que no se controla las horas de entrada ni de salida, y su ingreso a las canchas se efectúa de acuerdo al orden de inscripción de la lista que se confecciona para tales efectos.

Asimismo, se ha podido constatar que los socios pagan en forma directa a estos "caddies" una tarifa mínima que fluctúa entre \$ 4.000 y \$ 2.500 para los caddies de primera y entre \$ 3.000 y \$ 2.000 para los caddies de segunda.

Durante el desempeño de sus funciones como tales, los "caddies" no están sujetos a la supervigilancia de parte de alguna persona contratada por el club, no existiendo tampoco obligación de ceñirse a determinadas instrucciones y, por ende, no concurren los elementos propios del vínculo de subordinación o dependencia característico de un contrato de trabajo.

d) Club Estadio Italiano

En relación a este club, con fecha 09.08.96, se emitió un informe de fiscalización por parte de los funcionarios C.P. y R.M., en el cual se analiza la situación de los jóvenes que se desempeñan como pasadores de pelotas de tenis, estableciéndose que no se presenten las condiciones enunciadas en párrafos anteriores que hagan presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Es así como, en el aludido informe se establece que las personas en referencia llegaron al club a través de alguna recomendación, desempeñándose en horarios que les permiten cumplir una jornada escolar, no existiendo control respecto a su asistencia al club.

Asimismo, se ha podido constatar que la supervisión en el desempeño de sus funciones se limita exclusivamente a la asignación de la cancha, no existiendo por parte del coordinador respectivo, ninguna instrucción técnica que estén obligados a cumplir estos pasadores de pelotas de tenis.

Por último, según se señala en el informe de fiscalización, los jóvenes perciben una suma por parte del socio equivalente \$1.000 por las horas diurnas y \$1.600 por las horas nocturnas, otorgándose el club un bono de asistencia a aquellos pasapelotas que laboran de martes a domingo de \$3.000, retribuciones éstas que no constituyen jurídicamente remuneración conforme a la normativa laboral.

e) Club de Golf Sport Francés

Por lo que respecta a la situación de los "caddies" que se desempeñan en este club, se hace necesario previamente distinguir entre aquellos que se denominan "semaneros" que laboran de martes a domingo y los "corrientes".

Los "semaneros", de acuerdo al informe de fiscalización de fecha 09.08.96 evacuado por los funcionarios Sra. C.P. y Sr. R.M., se encuentran tipificados en Primera Categoría y ascienden a 18 personas los cuales por cuenta de la Rama de Golf se les entrega los últimos días de cada mes una suma de dinero con el objeto de que ellos efectúen sus correspondientes cotizaciones previsionales como independientes.

Además, dichas personas perciben directamente del socio una tarifa mínima de \$ 5.000.

Por otra parte, se ha podido establecer que si bien el "caddie semanero" se encuentra obligado a llegar al inicio de las actividades del deporte, su ausencia sólo implica su reemplazo por otro caddie, no existiendo en todo caso, un control de asistencia por parte del club.

En lo que respecta a los "caddies", denominados "corrientes" cabe consignar que éstos pertenecen a la Segunda Categoría, quienes no reciben como los "semaneros" alguna cantidad con el fin de solventar cotizaciones previsionales y de salud, percibiendo únicamente de parte del respectivo socio una suma equivalente a \$ 4.000 por juego.

Se agrega en el informe de fiscalización en referencia, que existe en el club de que se trata un "caddie master" "que es el encargado de coordinar la acción de estos trabajadores o de supervisar

su accionar" correspondiéndole a esta persona, que es contratado por el club, el tomar las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo a la información proporcionada por el socio respecto del trabajo desarrollado por los caddies.

Los hechos antes descritos, que implican de algún modo una cierta reglamentación en el desempeño de las funciones de los caddies, a juicio de la suscrita, no son suficientes para configurar una relación laboral, puesto que tales circunstancias constituyen sólo una forma de ordenar y definir el marco externo bajo el cual se realizan los servicios que tales personas prestan directamente a los socios.

Por otra parte, y en relación al desempeño de los *"pasadores de pelotas"* de este club, cabe precisar que según se desprende del informe de fiscalización en referencia, los jóvenes de que se trata no están obligados a cumplir un horario, no existe supervigilancia durante el desempeño de sus funciones y no se encuentran sujetos a controles e instrucciones por parte del club, de suerte tal que no concurren las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación y dependencia, que se ha señalado como característico de la relación laboral.

En síntesis, el análisis de los informes de fiscalización a que se ha hecho alusión en párrafos precedentes, permite concluir lo siguiente:

- a) Los *"caddies"* y *"pasapelotas"* de los diversos clubes individualizados en párrafos precedentes, cumplen sus labores, no como consecuencia de prestar servicios personales a dichas entidades, sino que accediendo a la voluntad de los socios que lo solicitan o aceptan, pues son éstos quienes deciden servirse por tales personas.
- b) Los *"caddies"* y *"pasapelotas"* no están obligados a desarrollar su labor de manera permanente en el tiempo, ni están sujetos a jornada de trabajo en los términos previstos en los artículos 21 y siguientes del Código del Trabajo.
- c) En el desempeño de sus funciones los *"caddies"* y *"pasapelotas"* no están sujetos a supervigilancia, como tampoco, se encuentran obligados a ceñirse a órdenes o instrucciones dadas por personas contratadas por los clubes en referencia.
- d) Por las labores realizadas, los *"caddies"* y *"pasapelotas"* no perciben una retribución que pueda calificarse como remuneración conforme a la legislación laboral.
- e) La circunstancia de que en algunos clubes se imponga una cierta reglamentación para el desempeño del trabajo de estas personas, no es suficiente para originar el vínculo de subordinación o dependencia exigido por el artículo 7º del Código del Trabajo, puesto que este elemento constituye sólo una forma de ordenar y definir el marco externo, bajo el cual se realizan las labores que aquéllas deben desarrollar.

De consiguiente, de acuerdo a lo expuesto en el cuerpo del presente informe, forzoso resulta concluir que los servicios prestados por los *"caddies"* y *"pasadores de pelotas"* que se desempeñan en el Club Palestino, Club de Polo y Equitación San Cristóbal, Club de Golf Los Leones, Club Estadio Italiano y Club de Gol Sport Francés, no dan origen a un contrato de trabajo.

- 2) En lo concerniente a la segunda consulta formulada, conforme a la cual se solicita reconsideración del punto N° 1 del Ordinario N° 1.850, de 25.03.96, en el cual se concluye que al personal que presta atención a los socios en el Club de Polo y Equitación San Cristóbal no

le asiste el derecho a un domingo de descanso en el mes, en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, cabe precisar que los argumentos hechos valer por los recurrentes en su presentación no permiten modificar la doctrina sustentada por este Servicio en el aludido pronunciamiento jurídico y, por ende, se niega lugar a la reconsideración solicitada.

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

- 1) Los servicios prestados por los "caddies" y "pasadores de pelotas" que se desempeñan en el Club Palestino, Club de Polo y Equitación San Cristóbal, Club de Golf Los Leones, Club Estadio Italiano y Club de Golf Sport Francés, no dan origen a un contrato de trabajo.
- 2) Niega lugar a solicitud de reconsideración del punto N° 1 del Ordinario N° 1.850, de 25.03.96, que concluye que el personal que presta atención a los socios en el Club de Polo y Equitación San Cristóbal, no le asiste el derecho a un domingo de descanso en el mes en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.
PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION.**

5.694/244, 16.10.96.

El pago reiterado de las horas de permiso sindical correspondientes a la dirigente de la Confederación de Federaciones y Sindicatos del Sector Privado de Chile, señora N.N., efectuado por la empresa ... Limitada, unido a la aquiescencia de la organización sindical nombrada, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 274 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 274 incisos 2º, 3º y 4º.

Concordancias: Dictamen N° 904/38, de 1º.02.96.

Esa Inspección Provincial ha remitido la presentación de doña N.N. en la que reclama de la empresa ... Limitada el pago de seis días de remuneración por mes calculados sobre la base del ingreso mínimo, correspondientes a los permisos sindicales de que goza atendido que desde el 10 de julio de 1991 se desempeña como dirigente de la Confederación de Federaciones y Sindicatos del Sector Privado de Chile, CEPCH, remuneración que la empresa nombrada pagó desde 1993 hasta abril del presente año, fecha en que suspendió su pago al término del período que la trabajadora individualizada cumplió como dirigente del sindicato base constituido en la empresa.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 274 del Código del Trabajo, en sus artículos 2º, 3º y 4º previene:

"Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

"El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

"El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes".

Del precepto legal preinserto se infiere que los directores de las federaciones o confederaciones están facultados por el legislador para excusarse de su obligación de prestar servicios por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias y la obligación de conservarles el empleo se entenderá cumplida si se les asigna otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaban.

De la norma legal en comento se colige, asimismo, que los directores de federaciones y confederaciones que no se hayan excusado de su obligación de prestar servicios al empleador en conformidad al inciso 1º del mismo precepto, esto es, sujetándose a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo, tienen derecho a que el empleador les conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

La disposición legal en estudio expresa, por último, que el tiempo que abarquen los permisos de que se trata se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Ahora bien, el análisis de la norma en comento permite sostener, en primer término, que las partes a que se ha referido el legislador en el inciso final del artículo 274, precedentemente transcrito, son necesariamente, el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de permiso de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que precisamente es dicho sindicato quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Asimismo, el tenor literal del inciso en comento, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de un acuerdo entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual debe concluirse que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

De lo expuesto anteriormente, se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

Corroborando lo anterior, la circunstancia de que el derogado artículo 237 del Código del Trabajo, al reglamentar los permisos sindicales cuyo pago era de cargo del sindicato respectivo, permitía

que dicha materia fuera objeto de acuerdo, bajo condición expresa de que se regulara en un contrato solemne, lo cual autoriza para afirmar que si las nuevas normas que tratan sobre la misma materia, esto es, los artículos 249 y 274 del mismo Código, no han exigido dicha formalidad, es porque actualmente, basta el acuerdo puro y simple de los interesados.

En esta forma, preciso es convenir, que estamos en presencia de un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual, en todo caso, y tal como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de los informes emitidos el 14 de junio y el 10 de septiembre del presente año por el fiscalizador señor L.C.M. aparece que la empresa ... Limitada desde 1992 pagó mensualmente y en forma ininterrumpida a la señora N.N. seis días de remuneración calculados sobre la base del ingreso mínimo correspondientes a los permisos sindicales de que goza, atendido su cargo de dirigente de la Confederación de Federaciones y Sindicatos del Sector Privado de Chile, CEPCH, como también las correspondientes cotizaciones previsionales, pago que suspendió en forma unilateral a contar de abril del presente año, fecha en que la trabajadora nombrada terminó su período como dirigente del sindicato base constituido en la empresa.

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el pago de las horas de permiso sindical que el empleador ha efectuado por varios años, con la anuencia del sindicato, ha configurado un acuerdo entre las partes sobre dicha materia, toda vez que ha bastado para entender formado tal acuerdo el simple hecho de que el empleador haya realizado tales pagos y que el sindicato los haya aceptado, no siendo jurídicamente viable exigir escrituración ni ninguna otra formalidad para que se repute perfecto y obligue a las partes que lo celebraron.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el pago reiterado de las horas de permiso sindical correspondientes a la dirigente de la Confederación de Federaciones y Sindicatos del Sector Privado de Chile, señora N.N., efectuado por la empresa ... Limitada, unido a la aquiescencia de la organización sindical nombrada, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 274 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio.

La conclusión anterior está en armonía con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia, contenida, entre otros en el dictamen citado en la concordancia.

**EMPRESA. ALTERACIONES AL DOMINIO. POSESION O MERA TENENCIA.
PROCEDENCIA.
ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE EMPRESA. VENTA DE EMPRESA.**

5.693/245, 16.10.96.

- 1) La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo es aplicable a la situación producida en la empresa Juan R. Abara Elías, por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsisten en la empresa "Neumáticos Oxo S.A.".**
- 2) El sindicato constituido en la empresa Juan Abara Elías continúa subsistente sin perjuicio de la reforma de sus estatutos.**

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.661/161, de 31.05.93; 8.382/192, de 16.11.90; 4.647, de 17.06.87; 713, de 08.02.84; 3.505, de 13.07.84; 2.372, de 26.10.82 y 1.567, de 22.07.82.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la situación laboral de los trabajadores que prestan servicios en la empresa Juan Abara Elías y de la subsistencia de la organización sindical constituida en dicha empresa.

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

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

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

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

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes reunidos en torno a este asunto en especial, de los informes de fiscalización emitidos por el funcionario dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, Sr. R.R.D., que don Juan Ricardo Abara Elías, como persona natural contrató a trabajadores en diversas épocas quienes se desempeñaron en la empresa que éste poseía dedicada al rubro de recauchaje.

Posteriormente, según consta de los mismos antecedentes, don Juan Abara Elías, constituyó con otras personas una sociedad anónima cerrada cuya razón social era "Recauchajes Abarca S.A.", mediante escritura pública de fecha 22 de junio de 1994, suscrita ante el Notario Público Mario Baros González, desempeñándose como gerente general de dicha sociedad.

Por su parte, los trabajadores de que se trata, continuaron laborando sin solución de continuidad para "Recauchajes Abarca S.A.", sin haberse modificado los respectivos contratos de trabajo.

Con fecha 31.03.95, don Juan Abara Elías en representación y en su calidad de gerente general de "Recauchajes Abara S.A.", vende y transfiere a la empresa "Neumáticos Oxo S.A.", los activos inmovilizados, maquinarias y equipos que se detallan en la escritura pública de 31.03.95, suscrita ante el Notario Público Arturo Carvajal Escobar.

Asimismo, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, aparece que mediante contrato de arrendamiento celebrado con fecha 06.11.95, la "Sociedad Recauchajes Abara S.A." representada por el Sr. Juan R. Abara Elías, da en arrendamiento a la sociedad "Neumáticos Oxo S.A." las máquinas y equipos, muebles y útiles, instalaciones, herramientas, líneas telefónicas y aparatos que se individualizan en el anexo al respectivo contrato.

Por otra parte, se ha podido establecer que los trabajadores que primitivamente prestaban servicios para el Sr. Juan Abara Elías y que posteriormente pasaron a prestar servicios para "Sociedad Recauchajes Abara S.A.", actualmente se desempeñan para "Neumáticos Oxo S.A." encontrándose en tal situación 6 dependientes, los cuales, como ya se expresara, se han desempeñado para las aludidas empresas sin solución de continuidad y sin que los respectivos contratos de trabajo hayan sufrido alguna modificación con respecto del cambio de empleador.

Los hechos descritos en los párrafos anteriores autorizan para sostener, en opinión del suscrito, que en la situación que motiva la presente consulta han existido modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa Juan R. Abara Elías, a saber la venta de bienes muebles, maquinarias e instalaciones y el arrendamiento del inmueble en que operaba dicha empresa, razón por la cual, resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo.

Cabe señalar que tal como lo ha establecido reiteradamente esta Repartición, del precepto precedentemente citado se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial de dominio, posesión o mera tenencia de la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes. Así lo ha manifestado esta Dirección en el punto N° 1 de los Dictámenes N°s. 3.505, de 13.06.84 y 2.372, de 26.10.82 y Dictamen N° 2.661/161, de 31.05.93.

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

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

En lo concerniente a la organización sindical que se constituyó en la empresa Juan R. Abara Elías, cabe hacer presente que según la reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida entre otros en

Dictámenes N^{os}. 4.647, de 17.06.87, 713, de 08.02.84, 1.567, de 22.07.82 y 2.661/161, de 31.05.93, la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinta de éstos y consecuentemente, independiente de los cambios que ellos puedan experimentar.

De consiguiente y estando ligado el sindicato de empresa por definición a la entidad que le sirve de base, posible es afirmar que las organizaciones sindicales constituidas en una Empresa, deberán subsistir mientras ésta existe, cualquiera que sea el empleador y la estructura con que la Empresa actúe, en un momento determinado, en la vida jurídica.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que las modificaciones totales o parciales al dominio, posesión o mera tenencia de una empresa, no tiene incidencia en las organizaciones sindicales constituidas en aquélla, siempre que mantengan el quórum exigido por la ley para la contratación y funcionamiento de un sindicato de empresa y sin perjuicio de la reforma de los estatutos, y si fuere procedente.

Al tenor de lo expuesto, en la situación que nos ocupa, forzoso resulta concluir que la organización sindical constituida en la empresa Juan R. Abara Elías continúa subsistente, sin perjuicio de la reforma de los estatutos, especialmente, en lo que se refiere al nombre de dicha organización sindical.

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

- 1) La norma contenida en el inciso 2^o del artículo 4^o del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida en la empresa Juan R. Abara Elías, por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsisten en la empresa "Neumáticos Oxo S.A.".
- 2) El sindicato constituido en la empresa Juan Abara Elías continúa subsistente, sin perjuicio de la reforma de los estatutos.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.

5.692/246, 16.10.96.

**Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según los cuales los dependientes que laboran para la Empresa ... Aglomerados de Hormigón estarían obligados a desempeñar la multiplicidad de funciones que señalan, no se encuentran ajustadas a derecho.
Reconsidera Dictamen N^o 5.423/249, de 25.08.95, punto 4^o.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N^{os}. 3^o y 4^o.

Se solicita la reconsideración del Dictamen N^o 5.423/249, de 25 de agosto de 1995, en cuanto concluye que *"las cláusulas de los contratos individuales por cuya legalidad se consulta determinan de manera precisa y clara la naturaleza de los distintos servicios que se obligan a prestar los dependientes, de suerte que no existe inconveniente para su suscripción"*.

La organización sindical recurrente expresa que las referidas cláusulas importan menoscabo económico para los trabajadores y, de consiguiente, infracción a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, dado que permiten al empleador rebajar sus remuneraciones.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3º y 4º dispone:

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

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

"4º. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados y el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada por las partes.

Ahora bien, las cláusulas mínimas del contrato de trabajo precedentemente aludidas deben ser entendidas, en opinión de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente y la remuneración que el mismo percibirá.

En lo concerniente a la determinación de la naturaleza de los servicios, cabe hacer presente que el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe, en todo caso, pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Lo expuesto precedentemente se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 2.789/139, de 05 de mayo de 1995, 916/39, de 07 de febrero de 1995; 4.510/214, de 05 de agosto de 1994 y 1.115/57, de 25 de febrero de 1994.

Ahora bien, en relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios y el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada es, conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, en términos que se evite que en estos aspectos el dependiente quede sujeto al arbitrio del empleador.

En efecto, a través de las exigencias en estudio, el trabajador conoce la labor específica que debe cumplir y la remuneración que recibirá por ella y el empleador, los servicios que le requerirá y la contraprestación en dinero con que los retribuirá.

De esta suerte, es posible afirmar que, a juicio de la suscrita, la procedencia jurídica de las cláusulas contractuales que señalan multiplicidad de labores a los dependientes está subordinada a la circunstancia de que las mismas especifiquen clara y precisamente dichas funciones y, además, a que éstas tengan asignada idéntica remuneración. En efecto, en caso contrario, los trabajadores no conocerían su

remuneración con anticipación, podrían sufrir un menoscabo económico y la relación laboral carecería de certeza, puesto que el empleador estaría facultado para destinar al dependiente a una u otra labor.

Ahora bien, en la especie, las cláusulas de que se trata, disponen:

"Naturaleza de las funciones: El trabajador se compromete a ejecutar las siguientes labores: Mezclero; Ayud. 1 Mezclero; Ayud. 2 Mezclero; Carrero de Mezcla; Acarreo Cemento; Acarreo Grava; Chancador; Acarreo Mezcla Piezas; Acarreo Mezcla Tejas; Arenero A; Arenero B; Mallero 1; Mallero 2; Estirar/Cortar Alambres; Ayudantes, Capataces; Ayudante capataz; Ayudante Laboratorio; Tractorista; Chofer de camión; Jornal Maquinista; Jornal Parador; Jornal Patio Nuevo; Ayudante Maestranza; Ayudante Mantenión; Aprendiz; Maquinista A; Maquinista B, Maquinista C, de Sección Graublock Zenith, Ayudante 1 y también labores de patio, riego de productos y materiales, mantención perchas, despeje y raspado de canchas".

De la disposición convencional transcrita se desprende que los trabajadores por los que se consulta se han obligado a desempeñar, indistintamente, las múltiples labores que aparecen clara y precisamente especificadas en el contrato, pero éstas, según los antecedentes aportados por los recurrentes, tienen asignadas distintas remuneraciones, razón esta última que autoriza para sostener, con el mérito de lo expresado precedentemente, que no resulta jurídicamente procedente, toda vez que eventualmente permitiría al empleador rebajar la remuneración de los dependientes.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según las cuales los dependientes que laboran para la empresa ... Aglomerados de Hormigón estarían obligados a desempeñar la multiplicidad de funciones que señalan, no se encuentran ajustadas a derecho, razón por la cual se reconsidera la conclusión contenida en el punto 4 del Dictamen N° 5.423/249, de 25 de agosto de 1995, en este sentido.

NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIACION. INICIACION DE ACTIVIDADES. PLAZO.

5.691/247, 16.10.96.

Forma de computar el plazo a que se refiere el artículo 308 del Código del Trabajo en el caso de división de una empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 308.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.372, de 26.10.82 y 2.380/71, de 1º.04.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a la forma que debe computarse el plazo de un año a que se refiere el artículo 308 del Código del Trabajo, en el evento, de que la empresa matriz se subdivide en varias que continúan ejecutando sus funciones primitivas.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo en el artículo 308, prescribe:

"Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de actividades".

Del precepto legal transcrito se infiere que para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requiere que haya transcurrido a lo menos un año desde la fecha en que la respectiva empresa hubiere iniciado sus actividades.

Ahora bien de acuerdo a lo sostenido por este Servicio, entre otros, en Dictámenes N^os. 2.372, de 26.10.82 y 2.380/71, de 1^o.04.91, debe entenderse por fecha de inicio de actividades *"la fecha en que la empresa hubiere empezado efectivamente a desarrollar sus funciones siempre que tal circunstancia pueda comprobarse objetivamente a través de medios o hechos que lo pongan de manifiesto; sólo si ello no fuera posible, deberá entenderse que la empresa inició sus actividades cuando las hubiere iniciado ante el Servicio de Impuestos Internos"*.

Precisado lo anterior y en relación con la situación que nos ocupa, necesario es tener presente que esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que los trabajadores no se encuentran ligados o vinculados al empleador, sino que por el contrario, a la empresa en sí misma, la que se encuentra definida en el artículo 3^o inciso final del Código del Trabajo como *"toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada"*.

De esta suerte, y conforme a la definición que la legislación laboral ha dado de "empresa" en el caso que se produzca una desmembración de una empresa en términos tales que se transforme en varias que asumen las diversas áreas o actividades de la organización original, deberá estimarse que las actividades de estas nuevas entidades, para los efectos de efectuar la primera negociación colectiva, no se han iniciado al momento de su nacimiento a la vida jurídica, sino al instante en que efectivamente se inició el proceso productivo o la función que a aquellas nuevas empresas correspondía dentro de la entidad matriz de la que formaban partes.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes acompañados, aparece que la empresa "Editorial ...", se encuentra en un proceso de división, creándose cuatro nuevas empresas las cuales se hacen cargos de las distintas áreas del negocio de la sociedad original, esto es, asumen las funciones que desarrollaban primitivamente.

Analizados los hechos expuesto precedentemente, a la luz de la doctrina invocada en los párrafos anteriores, forzoso resulta concluir en la situación que nos ocupa que el plazo de un año a que se refiere el artículo 308 del Código del Trabajo debe computarse respecto de las cuatro nuevas empresas creadas como consecuencia de la división de la empresa "Editorial ...", considerado el período en que se inició el proceso productivo o la función que les correspondía en la entidad matriz de la que formaban parte, período este que conforme a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, es superior a aquel que exige el citado artículo 308 para los efectos de negociar colectivamente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que las nuevas empresas en que se dividió "Editorial ...", cumplen con el requisito de antigüedad previsto en el artículo 308 del Código del Trabajo que las habilita para negociar colectivamente.

ESTATUTO DE SALUD. JORNADA DE TRABAJO.

5.762/248, 21.10.96.

La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal, es de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, con tope de 9 horas diarias.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4° y 15. Ley N° 18.883, artículos 62, 63 y 65.

Se consulta si la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia puede distribuir la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales de los trabajadores del SAPU, de acuerdo a las necesidades del Servicio, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 15 inciso segundo de la Ley N° 19.378, de lunes a domingo de cada semana, entendiendo que la jornada ordinaria de trabajo en todo caso no podrá exceder de 9 horas diarias y que se considerará trabajo nocturno solamente el comprendido entre las 21:00 y 07:00 horas de cada día.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

El artículo 15 inciso primero, primera parte, e incisos segundo y tercero, dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales.

"El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley.

De la disposición legal transcrita se desprende, por una parte, que la jornada ordinaria de trabajo del personal que se desempeña en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y en las entidades administradoras de salud municipal, es de cuarenta y cuatro horas semanales sin especificarse si la misma se distribuye de lunes a viernes, ni su límite diario pero se establece la posibilidad de adecuar el horario de trabajo a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y entidades, y a las acciones de atención primaria de salud.

Por otra, se contempla la posibilidad de extender la jornada ordinaria en cuyo caso el exceso se pagará con los recargos que la misma ley establece, posibilidad ésta que sólo excepcionalmente podrá tener el personal contratado con jornada parcial.

En otros términos, la ley en comento ha fijado la jornada máxima semanal y su prolongación pero no ha señalado su distribución.

En la especie, se consulta si frente a esa decisión, procede distribuir la jornada ordinaria de manera que incluya los días sábado y domingo máxime si el inciso segundo del citado artículo 15, autoriza a los establecimientos y entidades regidos por esta ley para adecuar el horario de trabajo a las necesidades de funcionamiento de los mismos y a las acciones de atención primaria de salud.

La situación planteada implica recurrir a las normas supletorias que señala el artículo cuarto de la Ley N° 19.378 en estudio y que, para estos efectos, corresponden al inciso primero del artículo 62 de la Ley N° 18.883, de 1989, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el que dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias".

De ello se sigue que la disposición transcrita fija el mismo tope semanal de 44 horas para la jornada ordinaria, pero impone el límite diario y obliga además a distribuirla sólo de lunes a viernes.

Por lo anterior, resulta claro que ha sido voluntad del legislador ante el vacío legal o pasajes oscuros de la norma, que se aplique la norma supletoria pertinente y en ningún caso dejar al arbitrio del empleador la distribución de la jornada ordinaria de los dependientes que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal.

De consiguiente, si la Corporación Municipal de que se trata requiere laborar en sábados, domingos o festivos, por necesidades del Servicio, no será la distribución arbitraria de la jornada ordinaria la fórmula para responder a esas necesidades sino a través de la misma ley supletoria que en su artículo 63 contempla la facultad de ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, trabajos extraordinarios, que se compensarán con un recargo en las remuneraciones, el que se pagará como horas extraordinarias en la forma establecida por el inciso tercero del artículo 15 de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la jornada ordinaria de trabajo de los dependientes que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal, es de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con tope diario de 9 horas.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.

5.883/249, 25.10.96.

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 para organismos y entidades públicas, municipales y corporativos en salud municipal.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 18, 31, 38 y 14 transitorio. D.S. Nº 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, artículos 18, 19 letra a), 21, 3, 31. Código Civil, artículo 19.

Se consulta si procede considerar para la acreditación de Experiencia que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud los años servidos en instituciones públicas, específicamente en el Ejército de Chile.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 31 de la Ley Nº 19.378, de 1995, publicada en el Diario Oficial el 13.04.95 que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

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

A su turno, el artículo 38 letra a) de la citada ley 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".

Estos preceptos aparecen reproducidos en similares términos en los artículos 18 y 19 letra a), respectivamente del Decreto Supremo Nº 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de 29 de noviembre de 1995, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Municipal.

De las disposiciones legales y reglamentarias precedentemente transcritas y aludidas, se desprende que la ley garantiza la carrera funcionaria para los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y que uno de los principales elementos constitutivos de esa carrera funcionaria es la Experiencia, definida ésta como el desempeño de labores en el sector salud, medido en bienios.

Asimismo, se establece que el reconocimiento de la Experiencia se refiere a los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones *en salud municipal*, los que

deberán acreditarse con la documentación laboral y previsional correspondientes, todo ello según el procedimiento que establecerá el Reglamento de la ley en comento.

De acuerdo con la normativa legal expuesta, aparece claramente de manifiesto que ha sido voluntad del legislador que el reconocimiento de la experiencia medida en bienios está vinculado exclusivamente a los servicios prestados efectivamente en el área de Salud Municipal, de manera que cuando el sentido de la ley, es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu según reza la primera regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil.

Esta voluntad legislativa aparece reiterada en el inciso primero del artículo 31 del aludido Reglamento de la Ley N° 19.378, que dispone:

"El puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivos. Para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica".

Aún más, cuando el legislador quiso considerar servicios prestados en organismos y áreas distintas de la salud lo estableció expresamente como ocurre, por ejemplo, en la determinación del feriado y del pago de la bonificación previstos en el inciso tercero del artículo 18 y en el inciso final del artículo 14 transitorio, respectivamente, de la Ley N° 19.378 en estudio.

De consiguiente, los servicios prestados por ejemplo en el Ejército de Chile, Ministerio de Hacienda, Casa de Moneda, Ferrocarriles, Corporación para la Nutrición Infantil, Juzgados de Policía Local, Fundación Niño y Patria, Corporaciones de Ayuda al Menor, Corporaciones de Oportunidad y Ayuda al Menor no pueden considerarse útiles para el reconocimiento de experiencia, toda vez que los servicios prestados para esos organismos y corporaciones aparecen evidentemente desvinculados del área salud que exige la ley para su consideración.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, puedo informar a Ud. 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 para organismos y entidades públicos, municipales o corporativos en salud municipal.

FERIADO. FRACCIONAMIENTO.

5.884/250, 25.10.96.

Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se desempeñan en la empresa CODELCO-Chile División El Teniente, y que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, hagan uso del beneficio de feriado en forma fraccionada en días viernes y lunes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67 inciso 2º, y 70. D.S. Nº 969, de 1933, artículos 43 y 44.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.731/87, de 02.05.88; 5.382/324, de 05.10.93; 849/41, de 07.02.94 y 6.752/390, de 16.12.93.

Se solicita un pronunciamiento en orden a determinar la forma y condiciones en que los trabajadores de la empresa CODELCO-Chile, División El Teniente, pueden hacer uso de feriado en forma fraccionada.

Señalan que tal pronunciamiento se hace necesario por cuanto la referida empresa estima que dicho beneficio no puede hacerse efectivo en días viernes y lunes, por cuanto ello significaría aumentar indebidamente el período de vacaciones de los respectivos trabajadores.

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

El artículo 70 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que, por expresa disposición del legislador, el feriado debe ser continuo, sin perjuicio de lo cual, por excepción, se faculta a las partes para que de común acuerdo convengan fraccionar el beneficio en el exceso sobre 10 días hábiles.

Ahora bien, con el objeto de emitir el pronunciamiento requerido en el ámbito de la consulta planteada se hace necesario determinar la oportunidad y condiciones en que el trabajador puede hacer uso de feriado fraccionado, para cuyo efecto cabe recurrir al inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo que dispone:

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del Servicio".

De la disposición legal antes anotada se desprende que la ley ha regulado parcialmente el otorgamiento del feriado al señalar, por una parte, que éste deberá concederse preferentemente en primavera o verano y, por otra, que el empleador deberá otorgarlo considerando las necesidades del Servicio.

Ahora bien, el D.S. Nº 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, vigente en virtud de lo prevenido en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, en su artículo 43 establece:

"Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación a lo menos, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador".

Del precepto reglamentario anotado fluye que las formalidades para conceder el feriado consisten, para el trabajador, en solicitar por escrito este beneficio con una anticipación mínima de treinta días a la fecha en que desea hacerlo efectivo y, para el empleador, dar respuesta también por escrito, dejando constancia de la fecha en que se concederá en el duplicado de la misma solicitud.

Analizada esta última disposición reglamentaria a la luz de lo prevenido en el inciso 2º del comentario artículo 67 del Código del Trabajo, preciso es convenir que el empleador no puede alterar la fecha solicitada oportunamente por el trabajador, sea anticipándola o postergándola, debiendo en todo caso considerarse las necesidades del Servicio para otorgarla, de preferencia en primavera o verano.

Lo anterior conlleva a sostener que el trabajador, en su calidad de titular del beneficio de feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del caso de feriado colectivo contemplado en el artículo 76 del Código del Trabajo, en el cual el empleador puede determinar libremente la oportunidad en que lo concederá.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, al disponer que el feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, no excluye la posibilidad que el mismo se otorgue en otra época del año, a elección del trabajador, puesto que en su favor se ha establecido que el feriado se conceda de preferencia en las estaciones mencionadas, de suerte tal que el solicitarlo en otra oportunidad diferente resulta igualmente procedente si es de su conveniencia.

Las conclusiones anteriores guardan armonía con la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.731/87, de 20.05.88 y 5.382/324, de 05.10.93.

Ahora bien, en opinión de este Servicio, los criterios expuestos en párrafos que anteceden resultan plenamente aplicables en el caso de que los dependientes hayan convenido hacer uso fraccionado de feriado en virtud de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, de suerte tal, que podrán determinar libremente la oportunidad en que harán efectivo el beneficio, sin que resulte viable que el empleador modifique o altere la fecha solicitada sino por causa fundada en necesidades del Servicio en los términos previstos por el artículo 44 del Reglamento N° 969, disposición que, a la letra, establece:

"El feriado será concedido preferentemente en la primavera o en el verano y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados. Si tuviere menos de este número, se distribuirá de manera, que a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado".

Precisado lo anterior, cabe referirse a la forma de computar los días de feriado fraccionado, para lo cual es necesario hacer presente, en primer término, que la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio contenida, en Dictámenes N°s. 849/41, de 07.02.94 y 6.752/390, de 16.12.93, ha precisado que para los efectos de calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, como asimismo, de los que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos en virtud de lo establecido en el inciso final del señalado precepto, no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado.

De esta suerte, aplicando lo señalado en párrafos que anteceden al caso que nos ocupa forzosamente es convenir que, en la especie, el cómputo del beneficio de feriado deberá hacerse aplicando las reglas ya enunciadas, de modo tal, que no deberán considerarse para tal efecto los días sábados, domingos y festivos, aun cuando éstos constituyan días en que dichos trabajadores deban prestar servicios de acuerdo a la especial distribución de su jornada de trabajo.

En estas circunstancias, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que al personal de que se trata le asiste el derecho de hacer uso de su feriado fraccionado en días viernes y lunes, caso en el cual corresponderá adicionar al beneficio los días sábado y domingo correspondientes por aplicación de las normas sobre cómputo del feriado ya analizadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se desempeñan en la empresa CODELCO-Chile, División El Teniente, afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, hagan uso del beneficio de feriado en forma fraccionada en días viernes y lunes.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. MODIFICACIONES ART. 12.

5.885/251, 25.10.96.

No resulta procedente que el Director del Trabajo revise una resolución dictada por un Inspector del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12. Ley N° 18.575, artículo 9°.

Se ha solicitado reconsideración de la Resolución N° 78, de 29.08.96, emitida por el Sr. Inspector Provincial del Trabajo del Maipo, en conformidad a lo prevenido en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 12 del Código del Trabajo, prescribe:

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

"Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo,

ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

De la norma preinserta se infiere que corresponde al Inspector del Trabajo respectivo, pronunciarse sobre la reclamación interpuesta por el trabajador en contra del empleador que altere la naturaleza de los servicios convenidos o el sitio o recinto donde se prestan, sin observar las condiciones que la citada norma impone.

La misma disposición prescribe que de la resolución dictada por el Inspector del Trabajo puede recurrirse ante el juez competente en el plazo y procedimiento que en ella se señala.

Por su parte, la Ley N° 18.575, de 1986, que aprueba la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en el artículo 9°, prescribe:

"Los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo y, cuando proceda, el recurso jerárquico ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar".

Del precepto preinserto se infiere que los actos administrativos siempre pueden ser impugnados mediante el recurso de reposición, el que debe ser interpuesto ante el órgano que hubiere dictado el acto, estableciendo, además dicho precepto que cuando fuere procedente, puede recurrirse ante el superior jerárquico de éste.

Precisado lo anterior y teniendo presente que de acuerdo al inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo corresponde al Inspector del Trabajo dictar la resolución respectiva, posible resulta convenir al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.575, que el recurso de reposición en contra de tal resolución debe interponerse ante la misma autoridad y ser resuelta por ésta, no siendo, por ende, procedente que el Director del Trabajo revise una resolución dictada por el Inspector del Trabajo en conformidad al referido precepto.

De consiguiente, en la especie, forzoso es concluir que el Director del Trabajo se encuentra legalmente impedido para conocer de la petición de reconsideración de la Resolución N° 78, de 29.08.96, emitida por el Inspector Provincial del Trabajo del Maipo de acuerdo al artículo 12 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que no procede que el Director del Trabajo revise una resolución dictada por un Inspector del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION DE CONTRATO. CAUSALES.

5.886/252, 25.10.96.

La relación laboral de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, terminará solamente por algunas de las causales prevista en el artículo 48 de la Ley Nº19.378, y previo sumario cuando la causal de terminación de los servicios es la falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 4º, 16 y 48.

Se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si se ajusta a la Ley Nº 19.378 el despido realizado por la Corporación Comunal de Desarrollo de la I. Municipalidad de Quinta Normal quien invocó para esos efectos el artículo 160 Nº 7 del Código del Trabajo.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 16 de la Ley Nº 19.378, de 1995, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El personal contratado en forma indefinida tendrá derecho a la estabilidad en sus funciones y su relación laboral solamente terminará por alguna de las causales señaladas en esta ley".

Por su parte, el artículo 48 inserto en el Título II, Párrafo 3º, sobre "Término de la relación laboral", de la citada Ley Nº 19.378 dispone:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

- "a) renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta 30 días, contado desde su presentación, cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución.*
- "b) falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario.*
- "c) vencimiento del plazo del contrato.*
- "d) obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en un establecimiento municipal de atención primaria de salud.*
- "e) fallecimiento.*

- "f) calificación en lista de eliminación o, en su caso, en lista condicional, por dos períodos consecutivos o tres acumulados.*
- "g) salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 18.883.*
- "h) Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito con sentencia ejecutoriada, e*
- "i) disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley".*

De las disposiciones legales transcritas se desprende, en primer lugar, que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contratados en forma indefinida, tienen garantizada la estabilidad en sus funciones y, por otra, que sólo es posible dejar de ser funcionario por alguna de las causales establecidas por la Ley N° 19.378.

En la especie, se consulta si se ajusta a esa normativa legal analizada, el despido formalizado por la Corporación de Desarrollo Comunal de la I. Municipalidad de Quinta Normal, luego de invocar para ello la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, despido cuyo aviso está remitido durante la vigencia de la Ley N° 19.378.

De acuerdo con los preceptos en análisis aparece de manifiesto que el despido que afectó al consultante no satisface las exigencias legales para su procedencia, en primer lugar, porque se invoca una causal contemplada en un cuerpo legal, como lo es el Código del Trabajo, que no es aplicable en la especie a los funcionarios de una dotación municipal de salud.

Por otra, porque para invocar como causal de término de la relación laboral el incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, que contempla la letra b) del citado artículo 48 de la Ley N° 19.378 y que se pretende imputar al consultante, es menester previamente establecer fehacientemente esa circunstancia por medio de un sumario, puesto que así lo exige expresamente la aludida disposición legal, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Título V, De la Responsabilidad Administrativa, de la Ley N° 18.883, de 1989, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, aplicable en la especie supletoriamente según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, según lo expuesto y disposiciones legales citadas, puedo informar a Ud. que la relación laboral de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, terminará solamente por alguna de las causales contempladas en el artículo 48 de la Ley N° 19.378 de 1995, y previo sumario cuando la causal de terminación de los servicios es la falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.**5.887/253, 25.10.96.**

- 1) La determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.**
- 2) La cláusula primera de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Envases ... y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 constituida en la misma se encuentra ajustada a derecho.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N° 3. Código Civil, artículo 1546.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.115/57, de 25.02.94 y 916/39, de 07.02.95.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a precisar el sentido y alcance de la expresión "determinación de la naturaleza de los servicios" a que alude el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo como, asimismo, si la cláusula primera de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Envases ..., y los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores N° 2 de la misma.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo en su N° 3, prescribe:

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

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

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida, a juicio del suscrito, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

De consiguiente, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa

establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.

Lo expuesto en acápites que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N^{os}. 1.115/57, de 25.02.94 y 4.510/214, de 05.08.94.

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

Precisado lo anterior, y a objeto de resolver adecuadamente la petición del recurrente, cabe señalar que la exigencia de indicar en el contrato todas y cada una de las tareas que implica la ejecución de la prestación de servicios, no se compadece con la intención y espíritu del legislador claramente manifestado en la disposición legal en análisis.

De esta manera, entonces, a la luz de lo señalado, en la especie, la cláusula relativa a la determinación de la naturaleza de los servicios se encuentra ajustada a derecho, por cuanto establece en forma unívoca y clara el trabajo específico para el cual han sido contratados los dependientes; no siendo viable exigir, al efecto, la pormenorización de todas las tareas que el mismo involucra en la práctica.

Finalmente, cabe señalar que en nada altera la conclusión anterior, la circunstancia que no se consigne en la cláusula 1^a de los contratos de trabajo suscritos entre Envases ... y los trabajadores afiliados el Sindicato N^o 2 de la misma, relativa a la naturaleza de los servicios, que los trabajadores en la ejecución de la labor convenida deben estar en contacto directo con numerosas sustancias químicas u otros productos que envuelven factores tóxicos para los seres humanos, toda vez que estos aspectos dicen relación con las normas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo y no con la materia en consulta

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpto con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N^o 3 del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.
- 2) La cláusula primera de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Envases ... y los trabajadores afiliados al Sindicato N^o 2 constituida en la misma se encuentra ajustada a derecho.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.**5.888/254, 25.10.96.**

No procede que la empresa Transformadores ... modifique el régimen de jornada diaria de trabajo pactada en los contratos por el sistema de turnos fijado por el reglamento interno, en el momento que lo estime oportuno, según necesidades del Servicio, si no cuenta con el acuerdo de los trabajadores para este efecto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N° 5. Código Civil, art. 1545.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 5.265, de 08.11.84.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de asignar a un grupo de trabajadores de la empresa Transformadores ..., turnos rotativos establecidos en el reglamento interno, teniendo en cuenta lo que disponen los contratos de trabajo al respecto.

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

El artículo 10 N° 5, del Código del Trabajo, señala:

"El contrato de trabajo deberá 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".

Del precepto anotado se desprende que las partes deben necesariamente acordar en el contrato de trabajo la duración de la jornada de trabajo y la forma en que ésta se distribuirá, a menos que en la empresa exista un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se deberá estar a lo que disponga el reglamento interno.

En la especie, la cláusula segunda de los contratos de trabajo citados en la presentación, dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales distribuidas en jornadas diarias de lunes a viernes desde las 8:00 horas hasta las 18:06 horas.

"La jornada diaria se interrumpirá por 30 minutos para colación, los que se harán efectivos por turnos entre las 13:00 horas y las 14:00 horas, de acuerdo con las necesidades del Servicio.

"En el caso que el trabajador pase a desempeñarse en el régimen de trabajo de turnos existentes en la empresa, su jornada se distribuirá conforme al reglamento interno. Se obliga al trabajador a desempeñarse en el régimen de trabajo de turnos cuando la empresa lo requiera conforme a las necesidades del Servicio".

En el caso de uno de los trabajadores, su contrato dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo será de 48 horas semanales, excluido el tiempo de colación, y se distribuirá en los horarios establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, que se entiende formar parte integrante del presente contrato".

De la primera de las cláusulas citadas se desprende que la jornada de trabajo no excederá de 48 horas semanales y se distribuirá de lunes a viernes de 08:00 a 18:06 horas, con una interrupción de 30 minutos para colación, entre las 13:00 y las 14:00 horas, por turnos. En el evento que el trabajador pase a desempeñarse en el régimen de turnos existente en la empresa su jornada se distribuirá según el reglamento interno, lo que ocurrirá cuando la empresa lo requiera, conforme a las necesidades del Servicio.

De esta manera, al tenor de la cláusula en comento en su primera parte, la jornada de trabajo se encuentra precisamente determinada tanto en su duración como distribución diaria con lo cual se cumpliría con la exigencia de la disposición legal citada, dado que, según la reiterada doctrina de este Servicio sobre el particular, ello permite dar certeza al trabajador en cuanto al tiempo que obliga la prestación de sus servicios.

Cabe agregar, que no ocurriría lo antes indicado en orden a la certeza que debe asistir al trabajador en materia de distribución de la jornada de trabajo si la empresa cuando lo estime del caso, por necesidades de Servicio, requiera que el trabajador pase a desempeñarse en un régimen de turnos fijados en el reglamento interno.

En efecto, en la situación descrita la determinación de la jornada quedaría en definitiva sujeta a la decisión de una de las partes contratantes, cual sería la empresa, si ella cuando lo estimare oportuno, por necesidades del Servicio, sometiere a los trabajadores sujetos a la jornada de trabajo pactada en los contratos al sistema de turnos que contemplaría el reglamento interno, con lo cual se origina incertidumbre e imprecisión al respecto especialmente en cuanto a la oportunidad que ello se haría exigible.

Lo expresado significa por otra parte faltar al necesario consentimiento que debe regir toda modificación de horarios de trabajo pactados, de acuerdo al principio de legalidad de los contratos que emana del artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

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

Distinta es la situación que deriva de la segunda de las cláusulas contractuales citadas, toda vez que si bien se precisa que la jornada semanal será de 48 horas establece que su distribución corresponderá a los horarios señalados en el reglamento interno, con lo cual el trabajador que suscriba tal cláusula conocerá de inmediato cual será su jornada de trabajo y el momento en que comenzará a desempeñarla.

De lo antes expresado es posible concluir que la empresa Transformadores ... no se ajusta a derecho si a los trabajadores que se encuentran desempeñando una jornada diaria de trabajo precisada en los contratos les exige laborar en los turnos fijados en el reglamento interno, en el momento que lo estime pertinente, de acuerdo a necesidades del Servicio.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que no procede que la empresa Transformadores ... modifique el régimen de jornada diaria de trabajo pactada en los contratos por el sistema de turnos fijado en el reglamento interno, en el momento que lo estime oportuno, según necesidades del Servicio, si no cuenta con el acuerdo de los trabajadores para este efecto.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. RESOLUCION. CUMPLIMIENTO. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. DOMINGO Y FESTIVOS.

5.889/255, 25.10.96.

- 1) La Resolución N° 604, de 24.06.96, que estableció los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos que indica, no puede interpretarse, ni menos aplicarse en el sentido de que ella facultaría al empleador a exigir de sus trabajadores la interrupción de su descanso para los efectos de ponerse a disposición de él.**
- 2) Las horas laboradas en días domingo y festivos sólo se remunerarán como extraordinarias si acaso exceden las de la jornada ordinaria semanal.**

Fuentes: Código del Trabajo, incisos 3° y final del artículo 38.

Concordancias: Dictamen N° 104/9, de 1º.01.93.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si corresponde que la empresa Inversiones Minera del Inca S.A., en uso de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descanso, fijados de conformidad a lo preceptuado por el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, en Resolución N° 604, de 24.06.91:

- 1) Obligue a los trabajadores afectos a tal régimen a ponerse a disposición de ella antes de que expire el período legal de descanso, para los efectos de que éstos suban a la Mina San Cristóbal, II Región, lugar de las faenas;
- 2) Si, en la afirmativa, corresponde que les pague aquel tiempo de disponibilidad y, por último;
- 3) El fundamento de por qué la empresa no cancela el diferencial de recargo cuando se trabaja en días domingo y festivos en las dos jornadas excepcionales de trabajo.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Sobre la primera de las consultas, cabe tener presente que por Resolución N° 604, de 24.06.91, esta Dirección del Trabajo autorizó a la empresa "Inversiones Mineras del Inca S.A." a establecer dos sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto de los trabajadores de la misma que se desempeñan en turnos, en la mina y en la planta o servicios de apoyo, de la faena denominada Mina San Cristóbal, ubicada a 1.600 mts. de altura en la Comuna de Sierra Gorda a 110 kms. de la ciudad de Antofagasta en la II Región, consistentes el primero en laborar 4 turnos fijos de 12 horas cada uno, de 08:00 a 20:00 horas distribuidos en 4 días continuos, seguidos de 4 días de descanso y así sucesivamente y, el segundo, en laborar también 4 turnos fijos de 12 horas cada uno de 20:00 a 08:00 horas distribuidas en 5 días continuos, seguidos de 3 días de descanso íntegro, contemplando en ambos casos, dentro de la jornada de trabajo 1 hora para colación.

El segundo de los sistemas excepcionales se autorizó sin perjuicio de los días de descanso compensatorio que procediere otorgar o remunerar en la forma prevista en el ex inciso 4º del artículo 37 del Código del Trabajo por los días festivos que incidieren en dichos períodos, actualmente contenido en los incisos 3º y 4º del artículo 38 del mismo Código refundido por el D.F.L. N° 1 de 07 de enero de 1994.

Pues bien, en ningún caso la resolución en comento puede interpretarse y aplicarse en el sentido de que ella facultaría al empleador a exigir de sus trabajadores la interrupción de su descanso para los efectos de ponerse a disposición de él, cualesquiera que la razón que se esgrimiere.

En efecto, el descanso diario y semanal está consagrado en nuestro Código del Trabajo como un derecho irrenunciable del trabajador que sólo excepcionalmente y, con expresa autorización de la ley, puede distribuirse de una manera distinta a la ordinaria. Por consiguiente, si aplicando el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, se fija un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, debe estarse estrictamente a lo allí establecido.

- 2) Sobre la segunda de sus consultas, esto es, si en caso de estar permitido por ley que la empresa Inversiones Mineras El Inca S.A. exigiere la disponibilidad de sus trabajadores antes de expirado el período de descanso excepcional, correspondería que se le pagare a los trabajadores por aquel período de disponibilidad, cabe señalar que no corresponde que nos pronunciemos sobre ella, pues es una situación que, como señalamos anteriormente, no está permitida. Lisa y llanamente no se puede interrumpir el descanso y, si de hecho se hiciera, se estaría infringiendo la ley, dando origen a las responsabilidades legales correspondientes.
- 3) Por último, y en relación a su tercera consulta, debe estarse a lo prescrito por el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo que, a la letra, dice:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal".

Del precepto legal citado se colige que las horas laboradas en días domingo y festivos sólo se remunerarán como extraordinarias si acaso exceden las de la jornada ordinaria semanal.

Por consiguiente, para determinar si en la especie procede que se remuneren como extraordinarias las horas laboradas en días domingo y festivos, forzoso resulta dilucidar si las horas trabajadas en dichos días exceden o no la jornada ordinaria semanal.

Así lo ha establecido en forma reiterada la jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en el Dictamen N° 104/9, de 11.01.93.

Pues bien, revisados los sistemas de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, fijados por Resolución N° 604 de 24.06.91, se advierte que sólo en el segundo de los sistemas excepcionales autorizados podría eventualmente generarse una situación en la cual debieran remunerarse los días domingo y festivos, si acaso, trabajando en dichos días, efectivamente se excediese el número de horas de la jornada ordinaria semanal.

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

- 1) La Resolución N° 604, de 24.06.96, que estableció los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos que indica, no puede interpretarse, ni menos aplicarse en el sentido de que ella facultaría al empleador a exigir de sus trabajadores la interrupción de su descanso para los efectos de ponerse a disposición de él.
- 2) Sobre la segunda de sus consultas, esto es, si en caso de estar permitido que la empresa Inversiones Mineras El Inca S.A. exigiere la disponibilidad de sus trabajadores antes de expirado el período de descanso excepcional, correspondería que se le pagare a los trabajadores por aquel período de disponibilidad, cabe señalar que no corresponde que nos pronunciemos sobre ella, pues es una situación que, como señalamos anteriormente, no está permitida.
- 3) Las horas laboradas en días domingo y festivos sólo se remunerarán como extraordinarias si acaso exceden las de la jornada ordinaria semanal. Por consiguiente, para determinar si en la especie procede que se remuneren como extraordinarias las horas laboradas en días domingo y festivos, forzoso resulta dilucidar si las horas trabajadas en dichos días exceden o no la jornada ordinaria semanal.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

5.890/256, 25.10.96.

- 1) La empresa ... College se encuentra obligada a reajustar los sueldos bases del personal afecto al contrato colectivo de 27.11.95, en el porcentaje del 11% establecido por el artículo 1º de la Ley N° 19.429, en virtud de la estipulación contenida en el inciso 1º del artículo 7º del citado instrumento.**
- 2) Reconsidera Oficio Ordinario N° 352, de 15.03.96, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Maipo.**

Fuentes: Código Civil, artículo 1562.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si de conformidad a lo establecido en la cláusula 7ª del contrato colectivo de 27.11.95, celebrado entre la empresa ... College y el Sindicato recurrente, corresponde que la empleadora reajuste en el porcentaje del 11% establecido por la Ley N° 19.429, los sueldos base de los trabajadores afectos a dicho instrumento.

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

El artículo 7º del contrato colectivo individualizado establece:

"Reajustabilidad de las remuneraciones durante la vigencia del presente contrato:

"Las remuneraciones se reajustarán de acuerdo a lo establecido por ley.

"Las remuneraciones establecidas en los artículos 4º, 5º y 6º se reajustarán automáticamente de acuerdo a la variación que experimente el valor de la hora Básica Mínima Nacional, fijada por el Ministerio de Educación".

De la norma convencional antes transcrita aparece que las partes pactaron que durante la vigencia del contrato las remuneraciones del personal involucrado serían reajustadas conforme a lo establecido por la ley.

De la misma cláusula se desprende, además, que los contratantes convinieron que las remuneraciones establecidas en los artículos 4º, 5º y 6º del citado instrumento, las cuales se refieren a las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y jefatura, respectivamente, se reajustarían automáticamente de acuerdo a la variación que experimente el valor de la hora básica mínima nacional fijada por el Ministerio de Educación.

Ahora bien, si tenemos presente que el inciso 1º de la cláusula 7ª antes transcrita establece un sistema de reajustabilidad general de las remuneraciones del personal involucrado que se remite a la ley, posible es sostener que dicha reajustabilidad tendrá aplicación respecto de todos los emolumentos que revistan tal carácter, a excepción naturalmente de aquéllos respecto de los cuales se hubiere convenido una forma especial de reajuste, como es el caso, entre otros, de los establecidos en el inciso 2º de la misma estipulación.

De los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que el sistema remuneracional de los dependientes de que se trata está conformado, además de los estipendios que se establecen en el referido instrumento, por los sueldos bases pactados en los respectivos contratos individuales.

De esta suerte y considerando que los referidos sueldos bases constituyen remuneración y no tienen establecido un reajuste especial, forzoso es concluir que están afectos al sistema general de reajustabilidad de remuneraciones previsto en el inciso 1º de la cláusula en análisis, aun cuando los mismos no aparezcan expresamente mencionados en el referido instrumento colectivo.

A la misma conclusión se llega si aplicamos en la especie la norma de interpretación de contratos que se contiene en el artículo 1562 del Código Civil, que al efecto prescribe:

"El sentido en que una cláusula pueda producir algún efecto, deberá preferirse a aquél en que no sea capaz de producir efecto alguno".

Del precepto antes anotado se infiere que para interpretar normas convencionales es preciso considerar que las partes no pueden haber querido insertar cláusulas inútiles o carentes de sentido, situación a que se llegaría si se aceptara la tesis que el sistema de reajustabilidad que se establece en la cláusula 7ª inciso 1º, del instrumento colectivo aludido, no rige respecto de los sueldos bases del personal involucrado, conclusión a la que se arriba en Ordinario N° 352, de 15.03.96, del Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.

En efecto, sostener dicha tesis implicaría que la estipulación a que se refiere el inciso 1º de la cláusula N° 7ª en comento, la que como ya se dijera, establece que las remuneraciones del personal involucrado se reajustarán conforme a la ley, sería inoperante y carente de todo sentido, toda vez, que, según se ha podido establecer tanto los beneficios pactados en el inciso 2º de dicha cláusula como en otras del instrumento colectivo en análisis tienen establecido un régimen especial de reajustabilidad o se encuentran pactados en porcentajes de otros emolumentos de modo tal que no existirán remuneraciones sobre las cuales pudiere operar la reajustabilidad pactada en el referido inciso 1º.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es convenir que los sueldos bases del personal a que se refiere la presente consulta están afectos al régimen general de reajustabilidad contemplado en la cláusula 7ª inciso 1º, antes transcrito, lo cual implica que les son aplicables los reajustes legales de remuneraciones que se establezcan durante la vigencia del contrato colectivo en referencia.

De esta suerte, no cabe sino concluir que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada tienen derecho a exigir que sus respectivos sueldos bases se reajusten en el porcentaje establecido en el artículo 1º de la Ley N° 19.429, publicada en el Diario Oficial de 30.11.95, esto es, en un 11%.

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

- 1) La empresa ... College se encuentra obligada a reajustar los sueldos bases del personal afecto al contrato colectivo de 27.11.95, en el porcentaje del 11% fijado por la Ley N° 19.429, en virtud de la estipulación contenida en el inciso 1º de la cláusula 7ª del citado instrumento.
- 2) Reconsidera Oficio Ordinario N° 352, de 15.03.96, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.

NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. INICIACION DE ACTIVIDADES. PLAZO.

5.891/257, 25.10.96.

Fija el sentido y alcance del artículo 308 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por "inicio de actividades" para los efectos previstos en dicho precepto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 308.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.372, de 26.10.82 y 2.380/71, de 1º.04.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a fijar el sentido y alcance del artículo 308 del Código del Trabajo, en relación a cuándo debe considerarse que se produce el inicio de las actividades de la empresa Compañía Minera ... para los efectos previstos en dicho precepto.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 308 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año contado desde el inicio de sus actividades".

Del precepto legal transcrito se infiere que para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requiere que haya transcurrido a lo menos un año desde la fecha en que la respectiva empresa hubiere iniciado sus actividades.

Ahora bien, de acuerdo a lo sostenido por este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 2.372, de 26.10.82, 3.999, de 28.06.95 y 2.380/71, de 1º.04.91, debe entenderse por fecha de inicio de actividades *"La fecha en que la empresa hubiere empezado efectivamente a desarrollar sus funciones siempre que tal circunstancia se pueda comprobar objetivamente a través de medios o hechos que lo pongan de manifiesto; sólo si ello no fuera posible, deberá entenderse que la empresa inició sus actividades cuando las hubiere iniciado ante el Servicio de Impuestos Internos"*.

Como es dable apreciar, la norma en comento y la interpretación que esta Repartición ha hecho de la misma, no ha distinguido respecto del tipo de actividades o funciones que deba realizar una empresa para los efectos de computar el año que habilita a una empresa para negociar colectivamente, de suerte tal, que a juicio de esta Repartición, el inicio de actividades de una empresa, se refiere al comienzo de cualquier operación o tarea, que ésta realice como tal, sean éstas preparatorias para generar las condiciones que le permitan iniciar las labores de su giro, o bien aquéllas propias del giro de la misma.

En la especie, según se señala en la presentación en referencia, la Compañía Minera ..., requiere, antes de iniciar la explotación comercial del yacimiento, efectuar los trabajos preparatorios de la mina, previos a su explotación, lo cual tomará un plazo aproximado de dos años, trabajos éstos que consisten en el desarrollo de los diferentes proyectos de ingeniería y el movimiento de tierra requerido para descubrir el mineral, construcción de la Planta de Beneficio, y de caminos, y otras instalaciones complementarias tales como líneas eléctricas, acueductos, etc.

Ahora bien, si aplicamos lo expuesto en párrafos precedentes a la situación en consulta, posible es sostener que para los efectos previstos en el artículo 308 del Código del Trabajo, debe entenderse que la empresa Compañía Minera ... inició sus actividades desde que ésta hubiere comenzado a desarrollar cualquier función u operación aunque éstas no digan relación con las actividades propias de su giro y se refieran a actividades de preparación de la mina, no siendo, por ende, procedente sostener que el comienzo de sus actividades se produce en el momento que se explote comercialmente el yacimiento.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que para los efectos previstos en el artículo 308 del Código del Trabajo, debe entenderse que la Compañía Minera ..., ha iniciado sus actividades en el momento que ésta empiece a desarrollar sus funciones aunque las mismas no digan relación con las actividades propias de su giro, siempre que tal inicio pueda acreditarse objetivamente a través de medios o hechos que lo pongan de manifiesto.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. REMUNERACIONES. SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. REMUNERACION MENSUAL. REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.

5.933/258, 28.10.96.

- 1) La cláusula inserta en el punto 2º letra b) de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa de Transportes ..., y su personal de choferes y la cláusula tercera letra c) del contrato colectivo vigente en la empresa, se encuentran ajustadas a derecho.**
- 2) Los choferes de la empresa Transportes ... remunerados con sueldo mensual e incentivo por venta de boleto no tiene derecho a percibir remuneración adicional por los días de descanso semanal.**
- 3) El referido personal durante los días que se encuentran a disposición del empleador, sin realizar labor por causas que no les son imputable tienen derecho a percibir la remuneración pactada, expresa o tácitamente, y a falta de pacto el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 1º, y 45.

Concordancias: Ords. N°s. 2.203/105, de 04.04.95.

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

- 1.- Legalidad de la cláusula relativa a las remuneraciones inserta en el punto 2º letra b) de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Transportes ... y su personal de choferes y consignada, además, en la cláusula 3ª letra c) del contrato colectivo vigente en la citada empresa, fundamentalmente en lo que al incentivo por venta de boletos se refiere.
- 2.- Remuneración que corresponde percibir a los choferes de la empresa Transportes ... durante los días de descanso semanal y de aquéllos en que se encuentran a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables.

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

- 1.- En relación con la pregunta signada con este número, cabe señalar que el análisis de las estipulaciones por cuya legalidad se consulta permiten establecer que el sistema remuneracional del personal de choferes de la empresa Transportes ..., está estructurado por un sueldo base mensual, gratificaciones, sobre sueldo, si procediere y, adicionalmente por un incentivo por venta de boleto que equivale "a la diferencia que se produzca, por sobre la cantidad que resulte de sumar el sueldo base, el sobresueldo y la gratificación, al aplicar a la recaudación bruta mensual que obtenga el conductor recaudado por venta de boletos, un 17,8%".

Ahora bien, el estudio de las normas legales que regulan las remuneraciones permite afirmar que las partes contratantes se encuentran facultadas para convenir el sistema remuneracional que estimen conveniente, en la medida que la retribución mensual que perciba el dependiente no resulte de un monto inferior al ingreso mínimo mensual, conforme lo

establece el artículo 44 del Código del Trabajo, el que como es sabido constituye la remuneración mínima de los trabajadores y un derecho irrenunciable al tenor de lo prescrito en el inciso 1º del artículo 5º del referido cuerpo legal.

A mayor abundamiento, a la luz de la citada normativa no cabe sino concluir que tratándose de remuneraciones de origen convencional como sucede, precisamente, con el incentivo por venta de boletos, las partes se encuentran legalmente facultadas, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, para establecer todos y cada uno de los requisitos que hacen procedente su pago.

De consiguiente conforme con lo expuesto, posible es sostener que las estipulaciones convencionales aludidas se ajustarían a derecho debiendo, en todo caso, tener presente el empleador lo expuesto en relación con la remuneración mínima mensual.

- 2.- En cuanto a la remuneración de los días de descanso mensual, necesario es señalar en primer término, conforme a lo expuesto en el punto precedente que la remuneración del personal de choferes a que se refiere el presente oficio está constituida, entre otros estipendios, por un sueldo base de carácter mensual.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que de acuerdo con la jurisprudencia reiterada y uniforme de esa Dirección los trabajadores remunerados mensualmente no tienen derecho a percibir remuneración alguna adicional por los días de descanso semanal, toda vez que su remuneración al cubrir un período mensual comprende tanto el pago de los días hábiles como el de los días domingo y festivos o de los días de descanso compensatorio de tales días que incidan en el respectivo período.

Corroborar aún más la conclusión anotada precedentemente, la jurisprudencia, también, reiterada y uniforme de este Servicio en orden a que el beneficio de la semana corrida previsto por el legislador en el artículo 45 del Código del Trabajo no es aplicable a los trabajadores con remuneración mensual.

En lo que concierne a la remuneración que corresponde percibir a los choferes la empresa Transportes ..., durante los días que se encuentran a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 3.627/215, de 22.07.93, deberá estarse, en primer término, a lo pactado por las partes, expresa o tácitamente y a falta de pacto, al promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados, esto último atendido el sistema remuneracional variable a que se encuentran afectos los mismos, constituido, como ya se expresare, por un sueldo base mensual y un incentivo por venta de boletos determinado en la forma y condiciones que se señalan en las estipulaciones convencionales de que se trata.

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

- 1) La cláusula inserta en el punto 2º letra b) de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa de Transportes ..., y su personal de choferes y la cláusula tercera letra c) del contrato colectivo vigente en la empresa, se encuentran ajustadas a derecho.
- 2) Los choferes de la empresa Transportes ... remunerados con sueldo mensual e incentivo por venta de boleto no tiene derecho a percibir remuneración adicional por los días de descanso semanal.

- 3) El referido personal durante los días que se encuentran a disposición del empleador, sin realizar labor por causas que no les son imputable tienen derecho a percibir la remuneración pactada, expresa o tácitamente, y a falta de pacto el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. MONTO.
NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. DEVOLUCION. FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO.
DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES. AMBITO DE APLICACION.**

5.934/259, 28.10.96.

- 1) Los trabajadores a quienes el empleador hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.
- 2) La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente facultada para requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 299 y 346 inciso 1º. D.F.L. N° 2, de 1967, artículos 1º letra a), 10 letra a).

Concordancias: Ord. N° 5.423/249, de 25.08.95.

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

- 1) Se ratifique la doctrina del Servicio que concluye que los trabajadores a quienes el empleador hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.
- 2) Se reconsideren y dejen sin efecto las conclusiones contenidas en los Ordinarios N°s. 1.031, de 20.04.95 y 3.072, de 29.05.96, de la Inspección del Trabajo Santiago Norte y del Departamento de Organizaciones Sindicales, respectivamente.
- 3) Se requiera al Sindicato de Trabajadores de la empresa Manufacturas de ... para los efectos de restituir a todos los trabajadores no afiliados a él, a quienes se les hicieron extensivos los

beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual, que se les descontara entre abril y agosto de 1995, ambos meses inclusive.

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

Para arribar a la doctrina enunciada en el punto 1) precedente este Servicio ha analizado, en primer término, el artículo 346 del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un sesenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se desprende que el aporte de que se trata guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se beneficien en forma efectiva y permanente con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado en Dictamen Nº 882/043, de 09 de febrero de 1994, el espíritu de la ley, corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento *"dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir o sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados"*.

De esta suerte y considerando que la obligación de contribuir a los gastos aludidos precedentemente nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, es posible afirmar que el valor de la cuota del aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

Así lo ha sostenido esta Dirección, entre otros, en Ordinario Nº 5.423/249, de 25.08.95.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en el año 1993 se suscribió un contrato colectivo entre la empresa Manufacturas ... y el Sindicato de Trabajadores existente en ella, con vigencia entre el 1º.09.93 y el 31.08.95.

Con posterioridad a dicha suscripción se les hicieron extensivos los beneficios de dicho contrato a los trabajadores no afiliados a dicha organización, que son los recurrentes y sus representados, por lo que empezaron a cotizar el equivalente al 75% de la cuota sindical vigente a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, de acuerdo a lo prevenido en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Sin embargo, en el mes de abril de 1995 el sindicato aludido comunicó a la empresa el aumento de la cuota sindical, aumentando así el aporte de los no asociados de \$1.425, vigente a marzo de 1995, a \$5.700 mensuales, a contar del mes de abril del mismo año.

De los mismos antecedentes consta que los trabajadores de que se trata reclamaron esta situación ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, Organismo que mediante Ordinario N° 1.031, de 20.04.95, que se solicita reconsiderar, señaló que el monto correspondiente al 75%, es susceptible de aumento o variaciones, previa reforma de los estatutos, con las formalidades que exige la ley.

Posteriormente, según aparece de los referidos antecedentes, los trabajadores solicitaron al Departamento de Organizaciones Sindicales que interviniera con el objeto de que se ordenara al sindicato restituir las sumas que les habían descontado en exceso, a lo que dicho Departamento contestó, mediante Ordinario N° 372, de 29.05.96, que también se solicita reconsiderar, que "hoy sólo procede requerir directamente a la organización sindical involucrada, la restitución de tales sumas. Facultad que compete específicamente a las personas directamente afectadas por los descuentos requiriéndolo directamente al sindicato o, invocando la pertinente acción judicial".

En la especie, aplicando la doctrina enunciada en párrafos que anteceden al caso en consulta, no cabe sino concluir que los trabajadores de que se trata se han encontrado obligados a aportar al sindicato existente en la empresa, durante toda la vigencia del contrato colectivo respectivo, un aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria, según el valor que ésta tenía al momento de la presentación del proyecto correspondiente, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.

Ahora bien, como el contrato colectivo en comento tuvo vigencia entre el 1° de septiembre de 1993 y el 31 de agosto de 1995, según se indicara en acápite anterior y el valor del aporte correspondiente ascendía a la suma de \$ 1.425 al momento de hacerse extensivos los beneficios (monto equivalente al 75% de la cuota sindical vigente a la época de presentación del proyecto de contrato), posible resulta sostener que ese monto y no otro es el que los trabajadores no afiliados debieron cotizar hasta el mes de agosto de 1995, sin que resultara procedente de consiguiente que a raíz del aumento de la cuota sindical ordinaria, se les aumentara su cotización a la suma de \$5.700 mensuales desde el mes de abril de ese año en adelante.

Lo anterior, a juicio de la suscrita, significa en definitiva que la organización sindical involucrada se encuentra obligada a restituir a cada trabajador no afiliado a ella la diferencia entre los dos montos, por los meses comprendidos entre abril y agosto de 1995, ambos inclusive.

Para tales efectos, la Inspección del Trabajo Santiago Norte deberá instruir al Sindicato de Trabajadores de la empresa Manufacturas ... en el sentido de hacer efectiva en un plazo determinado, la devolución del dinero recaudado en exceso, toda vez que con ello dicha organización ha infringido las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Es útil recordar al respecto, que a la Dirección del Trabajo, en uso de las funciones que le son propias, le corresponde, en virtud de lo prevenido en la letra a) del artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, facultad que debe ejercerse respecto de todos los actores del derecho laboral, sean éstos empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales, como sucede en el caso de la especie.

Asimismo, cabe tener presente lo dispuesto en la letra a) del artículo 10 del mismo cuerpo legal citado en el párrafo anterior, que establece que corresponde al Departamento de Organizaciones

Sindicales la supervigilancia del funcionamiento de las organizaciones sindicales, en conformidad con las disposiciones pertinentes del derecho laboral.

Por último, es necesario señalar que el artículo 299 del Código del Trabajo establece que las organizaciones sindicales estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.

El análisis conjunto de las normas citadas precedentemente permite sostener que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente facultada para requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual, efectuado en conformidad al artículo 346 del Código del Trabajo.

De consiguiente, se reconsideran y dejan sin efecto las conclusiones contenidas en los Ordinarios N°s. 1.031, de 20.04.95 y 3.072, de 29.05.96, de la Inspección del Trabajo Santiago Norte y del Departamento de Organizaciones Sindicales, respectivamente.

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

- 1) Los trabajadores a quienes el empleador hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.
- 2) La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente facultada para requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual.

FERIADO CONVENCIONAL. COMPUTO DIA SABADO.

5.935/260, 28.10.96.

A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado actualmente contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 69.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.270/246, de 05.09.94, 7.669/319, de 21.11.95 y 5.249/228, de 23.09.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si resulta jurídicamente procedente que la Compañía Minera ..., considere como hábil el día sábado para los efectos de determinar la duración del feriado de 21 días hábiles convenido en el contrato colectivo suscrito con fecha 15 de enero de 1996, entre dicha Compañía y el Sindicato de Trabajadores de la empresa Compañía Minera

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En relación con la materia consultada, cabe manifestar que esta Repartición mediante Dictamen N° 5.270/246, de 05.06.94, sostuvo en la conclusión N° 1 que *"No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular los períodos básicos convenidos en los diversos contratos colectivos vigentes en la empresa Nacional de Minería, respecto de los trabajadores cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida en seis días"*.

No obstante lo anterior, en dicho pronunciamiento jurídico expresamente se hizo presente que *"en los instrumentos colectivos que se celebren a partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el citado artículo 69, las partes contratantes al pactar deberán tener presente la regla prevista en dicho precepto, en términos tales que para calcular el feriado que éstas convengan el sábado se considerará siempre inhábil para determinar la duración de dicho beneficio"*.

Posteriormente, esta Repartición confirmando la doctrina antes enunciada a través de los Dictámenes N°s. 7.669/319, de 21.11.95 y 5.429/228, de 23.09.96 estableció que *"A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración"*.

De consiguiente, conforme a la doctrina vigente de este Servicio, para determinar la duración del feriado convencional pactado a contar del 1º de noviembre de 1993, fecha de entrada en vigencia de la norma de cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, el día sábado siempre se considerará inhábil, aun en el evento que el beneficio convenido represente un número de días por concepto de feriado superior al establecido en la ley.

Ahora bien, en la especie las partes en el contrato colectivo suscrito con fecha 15 de enero de 1996, a través de la cláusula 6.5 acordaron que *"el feriado base y el adicional, y sus sistemas de cálculo serán los mismos existentes bajo la vigencia del contrato colectivo anterior a éste"*.

Por su parte, el contrato colectivo anterior a que se alude en la estipulación precedentemente transcrita, en la cláusula 12.4, disponía en lo pertinente que *"A los trabajadores que en virtud de la aplicación de la Ley N° 18.018 tengan derecho a 15 días de vacaciones, la Compañía les reconoce voluntariamente el derecho a 21 días hábiles de vacaciones"*.

Como es dable apreciar, la Compañía Minera ..., y el Sindicato de Trabajadores de empresa Compañía Minera ..., convinieron en el contrato suscrito con fecha 16 de enero de 1996, esto es, con posterioridad a la entrada en vigencia de la norma sobre cómputo de feriado que se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, un feriado anual de 21 días hábiles respecto de los trabajadores que por aplicación de la Ley N° 18.018, tenían derecho a un feriado base de 15 días hábiles.

De esta manera, si aplicamos la doctrina vigente de esta Repartición invocada en párrafos precedentes a la situación que nos ocupa, posible resulta convenir que para los efectos de determinar el feriado convencional de 21 días hábiles en referencia, el día sábado siempre debe considerarse inhábil, resultando por ende, plenamente aplicable a dicho beneficio la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, consideraciones formuladas y doctrina administrativa invocada, cúpleme informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que la Compañía Minera ..., para los efectos de calcular el feriado de 21 días hábiles convenido en el contrato colectivo suscrito con fecha 15.01.96, entre dicha empresa y el Sindicato de Trabajadores de empresa Compañía Minera ..., considere el día sábado como hábil.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

5.959/261, 30.10.96.

El bono de responsabilidad equivalente al 20% del sueldo y sobresueldo contenido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, es de carácter transitorio, esto es, se devenga sólo mientras se desempeñe las labores adicionales encomendadas de vigilancia y supervisión que lo hacen procedente.

Fuentes: Código Civil, artículos 1484 y 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el bono de responsabilidad que contiene el contrato colectivo de la empresa Talleres Gráficos ... equivalente al 20% del sueldo y sobresueldo, es de carácter transitorio, o bien constituye un derecho adquirido permanente del trabajador cumplidas las funciones adicionales que se le encomienden.

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

El artículo 7º inciso 1º, del contrato colectivo suscrito entre la empresa Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, constituido en ella, estipula:

"Responsabilidad y reemplazo. La empresa pagará a aquellos trabajadores que además de sus propias labores y de la responsabilidad que de ella emanan, un bono equivalente al 20% del sueldo y sobresueldos cuando expresamente encomendados por la empresa tengan a su cargo otras labores de vigilancia y supervisión. Este bono se mantendrá mientras desempeñe estas funciones de confianza".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa pagará un bono de responsabilidad de un 20% del sueldo y sobresueldo a los trabajadores a quienes encomiende expresamente además de sus labores propias otras funciones de vigilancia y supervisión, beneficio que se mantendrá mientras se desempeñe estas funciones de confianza.

De esta suerte, el beneficio antes aludido se encuentra sujeto a una condición, cual es que se encomiende al trabajador ejecutar otras funciones de vigilancia y supervisión además de las propias, de lo cual se puede concluir que su existencia depende de un acontecimiento futuro que puede suceder o no, tal como el artículo 1473 del Código Civil define a la obligación condicional.

De este modo, quedando sujeto el beneficio en cuanto a su procedencia a una condición, lógico resulta convenir que el mismo se mantendrá vigente y será exigible mientras la condición subsista, esto es, en tanto se desempeñe las labores adicionales de vigilancia y supervisión encomendadas, toda vez que cesadas éstas se extingue la condición que hace aplicable el bono.

Concluir lo contrario, vale decir, que el bono sería un derecho adquirido del trabajador que no podría suprimirse una vez obtenido sería hacerlo procedente a todo evento, al margen de la condición que le da existencia, lo que no se aviene al sentido ni tenor de la cláusula en comento.

A mayor abundamiento, las propias partes, en la última parte de la cláusula en análisis estipulan que el bono se mantendrá mientras se desempeñe las funciones de confianza de que se trata.

De lo expresado es posible concluir que en la especie el beneficio pactado en el contrato colectivo consistente en un bono equivalente al 20% del sueldo y sobresueldo por haberse encomendado al trabajador funciones adicionales de vigilancia y supervisión se devenga mientras tales labores se desempeñen, cesando una vez concluidas éstas.

A lo expuesto se hace plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 1484 del Código Civil, en orden a que *"Las condiciones deben cumplirse literalmente, en la forma convenida"*.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el bono de responsabilidad equivalente al 20% del sueldo y sobresueldo contenido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, es de carácter transitorio, esto es, se devenga sólo mientras se desempeñe las labores adicionales encomendadas de vigilancia y supervisión que lo hacen procedente.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION.

5.960/262, 30.10.96.

Los permisos sindicales otorgados por la empresa ... a los dirigentes del Sindicato de Tripulantes de Cabina existente en ella, tanto en el período previo como durante un proceso de negociación colectiva, han tenido su origen en un acuerdo de las partes y, por tanto, aquélla no puede unilateralmente suprimir o alterar las condiciones de otorgamiento del referido beneficio.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ords. N°s. 5.086/226, de 04.09.92 y 3.916/179, de 05.07.94.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si por el hecho de que la empresa ... históricamente ha concedido permiso a los dirigentes sindicales, previos y para la negociación colectiva, con goce de remuneraciones, puede estimarse que se encuentra obligada a continuar concediendo dicho beneficio, sin que pueda suprimirlo o modificarlo en forma unilateral.

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

La situación planteada, de acuerdo a los antecedentes aportados, deriva del hecho de que al momento de iniciarse el actual proceso de negociación colectiva y no obstante la empresa haber concedido a los dirigentes de la organización sindical recurrente permisos para preparar y negociar el proyecto de contrato colectivo, ésta a través del Gerente de Recursos Humanos, luego de la presentación del proyecto, les informó que sólo se negociaría los días miércoles, jueves y viernes y que los dirigentes se encontraban incluidos en el rol de vuelos a cumplirse durante el proceso de negociación, alterando con ello las condiciones en que tales permisos se habían otorgado en oportunidades anteriores.

En efecto, conforme a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, tenidos a la vista, la empresa ..., a lo menos, durante los tres últimos procesos de negociación colectiva, esto es, junio de 1990, julio de 1992 y julio de 1994, al ser requerida por el Sindicato de Tripulantes de Cabina ha otorgado a sus dirigentes permisos sindicales tanto en el período previo como durante el proceso de negociación colectiva, con el objeto de que éstos puedan preparar y negociar el instrumento colectivo correspondiente. Como asimismo, les ha relevado de todo vuelo durante tales permisos, remunerándoles el tiempo que los mismos abarcan.

Lo anterior consta tanto de las notas dirigidas al sindicato por el señor Subgerente de Servicio a Bordo de ..., como de las copias del rol de vuelo de los meses de junio de 1990, junio 92 y junio 94.

Lo anterior, permite lícitamente sostener que entre la organización sindical recurrente y la empresa ... existe un acuerdo en materia de permisos sindicales previos y durante el proceso de negociación colectiva, el cual constituiría un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación y que, se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes,

sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos. Respecto del cual, en todo caso, como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en cuya virtud 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 ello se sigue que este acuerdo o contrato consensual innominado, no puede ser dejado sin efecto o modificado sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, razón por la cual, no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora unilateralmente deje de cumplirlo.

Así lo ha sostenido este Servicio, en situaciones similares, en Dictámenes N°s. 5.086/226 y 3.916/179, de 04.09.92 y 05.07.94, respectivamente.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, documentos acompañados y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los permisos sindicales otorgados por la empresa ... a los dirigentes del Sindicato de Tripulantes de Cabina tanto en el período previo como durante un proceso de negociación colectiva, han tenido su origen en un acuerdo de las partes y, por tanto, aquélla no puede unilateralmente suprimir o alterar las condiciones de otorgamiento del referido beneficio.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

134, 1º.10.96.

Depto. Proyectos y Desarrollo Organizacional

Instrucciones para operación del área informática. (Extracto)

Mediante esta Circular, el Departamento de Proyectos y Desarrollo Organizacional, a través de su Área de Sistemas Informáticos (Área de Desarrollo de Sistemas y Área de Soporte al Usuario, ex-Oficina de Computación), instruye, sistematiza y ordena la operación del parque computacional y de programas actualmente vigentes en las distintas oficinas de la Dirección del Trabajo a nivel nacional.

137, 02.10.96.

Depto. Orgs. Sindicales

Complementa numerando 5º de Circular Nº 127, de 23.09.96, en el sentido que indica. Actuaciones de ministros de fe.

En cumplimiento a lo señalado en el punto 5º de la Circular Nº 127, de 23.09.96 (Boletín Nº 93, octubre 1996, p. 81), este Departamento viene en complementar las instrucciones allí impartidas, teniendo en consideración al efecto cada una de las actuaciones que les corresponderá presenciar a los ministros de fe:

1. ELECCION DE DIRECTIVA (EN VOTACIONES TOTALES O COMPLEMENTARIAS)

1.1. A la organización le corresponde:

Funciones:

- a) Recepción de candidaturas.

Para lo cual habrá que estarse a lo establecido en el artículo 237 inciso primero del Código del Trabajo, o en el artículo 19 inciso 1º de la Ley Nº 19.296, según sea el caso.

Si no existe directiva vigente, se mantiene lo indicado en la Orden de Servicio Nº 18, de 20.08.93 y en la Circular Nº 90, de 22.07.96.

- b) Certificar las candidaturas, función que corresponde a la misma persona o grupo de personas que debe recepcionarlas.

- c) Solicitar ministro de fe directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Existiendo votaciones parciales, se debe seguir las instrucciones contenidas en la letra b) del número 6, de la Circular N° 127, de 23.09.96.

- d) Preparar los documentos necesarios para la celebración del acto (nómina, votos, actas, etc.), en la forma indicada en las instrucciones que se contienen en modelo adjunto, y que se entregarán cuando soliciten ministro de fe.
- e) Tomar la votación. Para tales efectos la organización designará un grupo de personas (el que llevará el nombre que la misma organización elija pudiendo ser el de "Comisión Electoral") basándose en la norma estatutaria o en un acuerdo de asamblea. A ésta le corresponderá controlar el acto. Debiendo realizar todas las tareas administrativas que ello involucre.

En consecuencia, a dicha comisión le corresponderá manejar la nómina de votantes, los votos y resolver acerca de cualquier consulta o reclamo que surja de parte de los votantes, como por ejemplo la identificación de los mismos.

Por lo tanto, el ministro de fe, sólo presenciara la realización del acto.

- f) Realizar el escrutinio. La comisión encargada por la organización al efecto, deberá realizar todo el escrutinio, correspondiendo al ministro de fe, solamente presenciar el acto.

En consecuencia, la determinación de si los votos emitidos son nulos, blanco o válidos recaerá exclusivamente en la comisión responsable.

- g) Las facultades previstas en las letras e) y f) anteriores, deben entenderse sin perjuicio de aquellas que sobre el particular poseen privativamente los Tribunales Electorales Regionales.
- h) Confección del acta. Labor que también corresponde a la respectiva comisión, siendo ésta quien deba suscribirla.

En caso de que no exista de inmediato distribución de los cargos de la mesa directiva, la comisión elaborará el acta, dejando claramente establecido quienes resultaron electos.

El ministro de fe debe certificar el acta al pie o al dorso, dependiendo del espacio existente, y de acuerdo a lo indicado en el modelo adjunto.

- i) Depositar el acta en la Inspección del Trabajo respectiva. Le corresponderá a la organización depositar la documentación completa. El ministro de fe se llevará una copia de ésta, con el único fin de tener un resguardo de lo obrado.
- j) Certificado de antecedente. Se mantiene la obligación de los dirigentes electos, de depositar el certificado de antecedentes.

Obligación que debe ser instruida por la unidad a la organización, en el momento en que solicite ministro de fe.

Responsabilidad de la organización:

La organización será responsable de la coordinación y ejecución del acto, tareas que se realizarán a través de una comisión o persona designada por ella.

De consiguiente, en el evento de presentarse cualquier incumplimiento de las tareas que a ella le corresponden, sea que impidan la celebración del acto u obstaculicen su normal desarrollo, el ministro de fe se limitará a dejar constancia de ello en un acta que levantará al efecto.

1.2. A la Inspección del Trabajo le corresponderá:

Funciones:

- a) Atender a la petición de ministro de fe.

Oportunidad en que debe hacer entrega formal de las instrucciones necesarias para llevar a cabo el acto. Para los efectos del lugar y horario en que se realizará el mismo, se efectuará la coordinación en los términos actualmente vigentes.

- b) Recepcionar el acta.

La cual fue previamente confeccionada por la comisión y certificada por el ministro de fe actuante.

En el evento que la comisión respectiva no deposite el acta, la Inspección no podrá certificar la calidad de dirigentes de quienes resulten electos.

- c) Revisar los datos contenidos en el acta y efectuar los registros pertinentes.

Debiendo constatar que ésta contenga todos los datos indispensables para ser incorporados en los registros computacionales. De no contenerlos todos, se deben requerir a la misma organización. Si requeridos, no son proporcionados por ella, la Inspección advertirá que no podrá extender los certificados que deban contener estos antecedentes.

- d) Remisión de la documentación pertinente al Departamento de Organizaciones Sindicales, y a las Inspecciones del Trabajo involucradas, si se trata de renovaciones de directivas de organizaciones superiores.

Responsabilidad:

A la Inspección del Trabajo le corresponde entregar la información orientadora, impartir las instrucciones para la celebración del acto, solicitar la información necesaria para los registros computacionales y mantener éstos al día.

1.3. Al ministro de fe le corresponderá:

Funciones:

- a) Presenciar el acto.

El ministro de fe deberá estar presente desde el momento en que se inicia el mismo, y hasta que se levante el acta conteniendo el escrutinio.

- b) Certificar el acta.

El ministro de fe deberá certificar el acta levantada por la comisión responsable del acto, dejando claramente establecida su presencia durante éste conforme al modelo adjunto.

En el evento de que la mesa directiva no quede definida el mismo día, al ministro de fe le bastará certificar el acta donde se señale quienes fueron electos, independientemente de cual sea la composición de aquélla.

Responsabilidad:

Es responsable de que el acta contenga efectivamente lo presenciado por él, de modo que el escrutinio que se verificó en su presencia coincida con lo indicado en ella.

Si existiere alguna divergencia entre lo presenciado y lo que consta en el acta respectiva, dejará constancia de ello, utilizando al efecto una certificación especial, cuyo modelo se adjunta.

2. AFILIACION Y DESAFILIACION A ORGANIZACIONES DE GRADO SUPERIOR:

2.1. A la organización le corresponderá:

Funciones:

- a) La organización se encuentra obligada a informar a la asamblea en los términos establecidos en el artículo 268 inciso 3º del Código del Trabajo, o en el artículo 51 inciso 3º de la Ley N° 19.296, según corresponda.

- b) Solicitar ministro de fe. Al respecto cabe distinguir lo siguiente.

- b.1. Afiliación o desafiliación de una organización base a una de tipo superior.

En este caso el ministro de fe debe ser pedido directamente a la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrada la organización base.

- b.2. Afiliación o desafiliación de una Federación a una Confederación.

El ministro de fe debe ser pedido por cada una de las organizaciones de base que integran la federación, a las respectivas Inspecciones del Trabajo.

b.3. Afiliación o desafiliación de una organización superior a una Central Sindical.

El ministro de fe debe ser pedido por la organización superior ante la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrada.

c) Preparar los documentos del acto.

Labor que debe efectuarse, de conformidad a las instrucciones que al efecto se le impartirán a la organización por la Inspección del Trabajo que atienda la solicitud.

d) Tomar la votación.

Lo cual implica que el ministro de fe ya no llevará el control del acto, labor que deberá ser asumida por la comisión que, al efecto elija la organización.

En consecuencia, a dicha comisión le corresponderá manejar la nómina de votantes, los votos y resolver acerca de cualquier consulta o reclamo que surja de parte de los votantes, como por ejemplo la identificación de los mismos.

e) Realizar el escrutinio.

La comisión encargada por la organización al efecto, deberá practicar el escrutinio, correspondiendo al ministro de fe, solamente presenciar y certificar el acto.

En consecuencia, la determinación de si los votos son nulos, blancos o válidos recaerá exclusivamente en la comisión responsable.

Al respecto, ha de tenerse presente que la afiliación o desafiliación a una organización de grado superior se aprueba con la mayoría absoluta de sus socios con derecho a voto, los que tratándose de organizaciones de base, son personas naturales, y en el caso de organizaciones de grado superior, son las respectivas entidades que la integran.

f) Las facultades previstas en las letras d) y e) anteriores, deben entenderse sin perjuicio de aquellas que sobre el particular poseen privativamente los Tribunales Electorales Regionales.

g) Confeccionar el acta.

Labor que también corresponde a la respectiva comisión, siendo ésta quien deba suscribirla.

De consiguiente, el ministro de fe sólo tendrá la obligación de certificar el acta de pie o al dorso, dependiendo del espacio existente, y de acuerdo a lo indicado en el modelo adjunto.

h) Depositar el acta de Inspección del Trabajo respectiva.

Le corresponderá a la organización depositar la documentación completa. El ministro de fe se llevará una copia de ésta, con el único fin de tener un resguardo de lo obrado.

Responsabilidad de la organización:

La organización será responsable de la coordinación y ejecución del acto, tarea que se realizará a través de una comisión o persona designada por la entidad.

De consiguiente, en el evento de presentarse cualquier incumplimiento de las tareas que a ella le corresponden, sea que impidan la celebración del acto u obtaculicen su normal desarrollo, el ministro de fe se limitará a dejar constancia de ello.

2.2. A la Inspección del Trabajo le corresponderá:

Funciones:

- a) Atender la petición de ministro de fe.

Oportunidad en que debe hacer entrega formal de las instrucciones necesarias para llevar a cabo el acto. Para los efectos del lugar y horario en que éste se realizará, se efectuará la coordinación en los términos actualmente vigentes.

- b) Recepcionar el acta:

La cual fue previamente confeccionada por la comisión y certificada por el ministro de fe actuante.

- c) Revisar los datos contenidos en el acta y efectuar los registros correspondientes.

Debiendo constatar que ésta contenga todos los datos indispensables para ser incorporados en los registros computacionales. De no contenerlos todos, se deben requerir a la misma organización. Si requeridos, no son proporcionados por ella, la Inspección advertirá que no podrá extender los certificados que deban contener estos antecedentes.

- d) Remisión de la documentación pertinente al Departamento de Organizaciones Sindicales, y a las Inspecciones del Trabajo involucradas.

Responsabilidad:

A la Inspección del Trabajo le corresponde entregar la información orientadora, impartir las instrucciones para la celebración del acto, solicitar la información necesaria para los registros computacionales y mantener éstos al día.

2.3. Al ministro de fe le corresponderá:

Funciones:

- a) Presenciar el acto.

El ministro de fe deberá estar presente desde el momento en que se inicia el mismo y hasta que se levante el acta conteniendo el escrutinio.

- b) Certificar el acta.

El ministro de fe deberá certificar el acta levantada por la comisión responsable del acto, dejando claramente establecido su presencia durante éste, conforme al modelo adjunto.

Responsabilidad:

Es responsable de que el acta contenga efectivamente lo presenciado por él, de modo que el escrutinio que se verificó en su presencia coincida con lo indicado en ella.

Si existiere alguna divergencia entre lo presenciado y lo que consta en el acta respectiva, dejará constancia de ello utilizando al efecto una certificación especial, cuyo modelo se adjunta.

3. REFORMA DE ESTATUTOS

3.1. A la organización le corresponderá lo siguiente:

Funciones:

- a) Informar a la asamblea extraordinaria citada al efecto respecto de las reformas propuestas, las cuales una vez aprobadas o modificadas deben ser incluidas en el estatuto que se someterá a votación.
- b) Confeccionar los nuevos estatutos. Dichos estatutos deben incluir las reformas acordadas por la asamblea con la formalidad que corresponda a este texto. Para lo cual se sugiere utilizar la asesoría que en esta materia proporcionan las unidades.
- c) Solicitar ministro de fe directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Existiendo votaciones parciales, se debe seguir las instrucciones contenidas en la letra b) del número 6, de la Circular N° 127, de 23.09.96.

- d) Preparar los documentos necesarios para la celebración del acto (nómina, votos, actas, etc.), en la forma indicada en las instrucciones que se contienen en el modelo adjunto, y que se les entregará cuando soliciten ministro de fe.
- e) Tomar la votación. Para tales efectos la organización designará un grupo de o a una persona basándose en la norma estatutaria o en un acuerdo de asamblea. A ésta le corresponderá controlar el acto, debiendo realizar todas las tareas administrativas que ello involucra.

En consecuencia a dicha comisión le corresponderá manejar la nómina de votantes, los votos y resolver acerca de cualquier consulta o reclamo que surja de parte de los votantes como por ejemplo la identificación de los mismos.

Por lo tanto el ministro de fe presenciara y certificará la realización del acto.

- f) Realizar el escrutinio. La comisión encargada por la organización al efecto, deberá practicar el escrutinio, correspondiendo al ministro de fe, solamente efectuar la correspondiente certificación.

En consecuencia, la determinación de si los votos emitidos son nulos, blanco o válidos recaerá, exclusivamente en la comisión responsable.

- g) Las funciones asignadas con las letras e) y f) anteriores, deben entenderse sin perjuicio de las facultades privativas, que sobre el particular poseen los Tribunales Electorales Regionales.
- h) Confección del acta indicando las reformas efectuadas. Labor que también corresponde a la respectiva comisión, siendo ésta quien debe suscribirla.

De consiguiente, el ministro de fe sólo tendrá la obligación de certificar el acta al pie o al dorso, dependiendo del espacio existente, y de acuerdo a lo indicado en el modelo adjunto.

- i) Depositar el acta en la Inspección del Trabajo respectiva. Le corresponderá a la organización depositar la documentación completa, es decir, el expediente de reforma el cual se encuentra integrado por el acta de reforma, tres copias de los estatutos y copia de la nómina de votantes, para lo cual disponen de 15 días desde la fecha en que se realizó el acto.

El ministro de fe se llevará una copia del acta, con el único fin de tener un reguardo de lo obrado.

Responsabilidad de la organización:

La organización será responsable de la coordinación y ejecución del acto, tarea que se realizará a través de una comisión o persona designada por ella.

Asimismo le corresponderá dejar claramente establecido en el acta las reformas aprobadas.

De consiguiente, en el evento de presentarse cualquier incumplimiento de las tareas que a ella le corresponden, sea que impidan la celebración del acto, u obtaculicen su normal desarrollo, el ministro de fe se limitará a dejar constancia de ello en un acta que levantará al efecto.

3.2. A la Inspección del Trabajo le corresponderá:

Funciones:

- a) Atender petición de ministro de fe.

Oportunidad en que debe hacer entrega formal de las instrucciones necesarias para llevar a cabo el mismo. Para los efectos del lugar y horario en que se realizará el acto, se efectuará la coordinación en los términos actualmente vigentes.

- b) Recepcionar el acta.

La cual fue previamente confeccionada por la comisión y certificada por el ministro de fe.

En el evento de que la comisión respectiva no deposite el acta, la Inspección no podrá certificar la existencia de las reformas.

- c) Revisar los datos contenidos en el acta y efectuar los registros.

Debiendo constatar que ésta contenga todos los datos indispensables para realizar el registro pertinente.

- d) Remisión de la documentación pertinente al Departamento de Organizaciones Sindicales.

Responsabilidad:

A la Inspección del Trabajo le corresponde entregar la información orientadora, impartir las instrucciones para la celebración del acto, solicitar la información necesaria para los registros computacionales y mantener éstos al día.

3.3. Al ministro de fe le corresponderá:

Funciones:

- a) Presenciar el acto.

El ministro de fe deberá estar presente desde el momento en que se inicia el mismo y hasta que se levante el acta conteniendo el escrutinio.

- b) Certificar el acta.

El ministro de fe deberá certificar el acta levantada por la comisión responsable del acto, dejando claramente establecida su presencia durante éste conforme el modelo adjunto.

Responsabilidad:

Es responsable de que el acta contenga efectivamente lo presenciado por él, de modo que el escrutinio que se verificó en su presencia coincida con lo indicado en ella.

Si existiere alguna divergencia entre lo presenciado y lo que consta en el acta respectiva, dejará constancia de ello, utilizando al efecto una certificación especial, cuyo modelo se adjunta.

4. CENSURA

Consideración:

Teniendo presente que las disposiciones legales exigen que a lo menos la petición de censura sea formulada por el 20% de los asociados a quienes determinen los estatutos correspondientes, siendo éste un trámite previo a la solicitud del ministro de fe.

4.1. A la organización le corresponderá lo siguiente:

- a) Solicitar ministro de fe directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento indicado en los estatutos.

Existiendo votaciones parciales, se debe seguir las instrucciones contenidas en la letra b) del número 6 de la Circular N° 127, de 23.09.96.

- b) Preparar los documentos necesarios para la celebración del acto en la forma indicada en las instrucciones que se contienen en modelo adjunto, y que se entregará cuando soliciten ministro de fe.
- c) Tomar la votación. Para tales efectos la organización designará un grupo de personas (que llevará el nombre que la misma organización elija, pudiendo ser el de "comisión electoral" u otro), basándose en la norma estatutaria o en un acuerdo de asamblea.

En consecuencia a dicha comisión le corresponderá manejar la nómina de votantes los votos y resolver acerca de cualquier consulta o reclamo que surja de parte de los votantes como por ejemplo la identificación de los mismos.

- d) Realizar el escrutinio. La comisión encargada por la organización al efecto, deberá efectuar todo el escrutinio. Correspondiendo al ministro de fe, solamente presenciar el acto.

En consecuencia, la determinación de si los votos emitidos son nulos, blanco o válidos recaerá exclusivamente en la comisión responsable.

Cabe hacer presente que la votación de censura debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los socios con derecho a voto.

- e) Confección del acta. Labor a la respectiva comisión, siendo ésta quien deba suscribirla.

De consiguiente, el ministro de fe sólo tendrá la obligación de certificar el acta al pie o al dorso, dependiendo del espacio existente, y de acuerdo a lo indicado en el modelo adjunto.

- f) Depositar el acta en la Inspección del Trabajo respectiva. De modo que le corresponderá a la organización a través de la comisión depositar la documentación completa. El ministro de fe se llevará una copia de ésta, con el único fin de tener un resguardo de lo obrado.
- g) Las facultades indicadas en las letras c) y d) deben entenderse sin perjuicio de aquellas que sobre el particular poseen privativamente los Tribunales Electorales Regionales.

Responsabilidad:

La organización será responsable de la coordinación y ejecución del acto, tarea que se realizará a través de una comisión o persona designada por ella.

Asimismo le corresponderá dejar claramente establecido en el acta las reformas aprobadas.

De consiguiente, en el evento de presentarse cualquier incumplimiento las tareas que a ella le corresponden, sea que impidan la celebración del acto, u obstaculicen su normal desarrollo, el ministro de fe se limitará a dejar constancia de ello en un acta que levantará al efecto.

4.2. A la Inspección del Trabajo le corresponderá:

Funciones:

- a) Recepcionar copia de la formulación de censura confeccionada por los interesados y entregada a la directiva.

En el caso, en que de acuerdo a la norma estatutaria corresponda al directorio o algún dirigente convocar a votación de censura y éstos o éste no lo realice la unidad de buenos oficios los citará para los efectos de que cumplan con el mandato estatutario. Existiendo una negativa de parte de éstos, no existen facultades para obligarlos a realizar la votación por lo tanto sólo se dejará constancia de lo realizado, efectuándose la comunicación a los socios interesados.

- b) Atender la solicitud del ministro de fe.

Oportunidad en que debe hacerse entrega formal de las instrucciones necesarias para llevar a cabo la votación. Para los efectos de lugar y horarios en que se realizará la misma, se efectuará la coordinación en los términos actualmente vigente.

- c) Recepcionar el acta.

La cual será confeccionada por la comisión y certificada por el ministro de fe actuante.

En el evento de que la comisión respectiva no deposite el acta, la Inspección no podrá certificar la situación como válida.

- d) Revisar los datos contenidos en el acto.

En este caso debe tenerse presente que la censura debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los socios con derecho a voto, luego deberá verificarse tal situación para los efectos de considerar la validez del acto. Si no se diere cumplimiento al quórum mínimo de aprobación la unidad sindical comunicará por escrito el hecho a la comisión para los efectos que ella informe a la organización.

- e) Registro de la información y remisión de la documentación pertinente al Departamento de Organizaciones Sindicales. Cabe indicar, que respecto del registro y remisión sólo corresponderá efectuarlo cuando el acto de censura tenga resultados positivos.

Responsabilidad:

A la Inspección del Trabajo le corresponde entregar la información orientadora, impartir las instrucciones para la celebración del acto y efectuar los registros pertinentes.

4.3. Al ministro de fe le corresponderá:

Funciones:

- a) Presenciar el acto.

El ministro de fe deberá estar presente desde el momento en que se inicia el mismo y hasta que se levante el acta conteniendo el escrutinio.

- b) Certificar el acta.

El ministro de fe deberá certificar el acta levantada por la comisión responsable del mismo dejando claramente establecida su presencia durante éste, conforme el modelo adjunto.

Responsabilidad:

Es responsable de que el acta contenga efectivamente lo presenciado por él, de modo que el escrutinio que se verificó en su presencia coincida con lo indicado en ella.

Si existiere alguna divergencia entre lo presenciado y lo que consta en el acta respectiva, dejará constancia de ello, utilizando al efecto una certificación especial, cuyo modelo se adjunta.

5. CONSTITUCION

Considerando que la organización antes del depósito de la constitución carece de personalidad jurídica y por ende no existe legalmente, siendo imposible por lo tanto que ella puede elegir una comisión que se haga cargo del acto, las funciones que mediante estas instrucciones se le asignan seguirán siendo asumidas por los ministros de fe en los términos actualmente vigentes.

C E R T I F I C A D O

El ministro de fe que suscribe, certifica:

Que, ante mi presencia, y siendo las (.....) horas, del día (.....),
se llevó a efecto la votación correspondiente al acto de
.....
de la organización
.....

Que, dicho acto fue realizado por la comisión electoral o
integrada por
.....

Que, el resultado de la votación fue el siguiente:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
Nombre y Firma
Ministro de fe

**INSTRUCCIONES A ORGANIZACIONES DE BASE
PARA RENOVACION TOTAL O COMPLEMENTARIA DEL DIRECTORIO**

Funciones y facultades generales de la Comisión

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los afiliados o dejar constancia de ella como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación. Sin perjuicio de las facultades privativas de los Tribunales Regionales Electorales

5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Solicitar la certificación al pie o al dorso, del acta al ministro de fe que presencia el acto.
8. Depositar dicha acta en original y copia, en la Inspección del Trabajo, respectiva.

I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Sólo podrán ser candidatos a directores aquellos socios cuya postulación se haya formalizado conforme al procedimiento contemplado en los estatutos de la organización sindical. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el Secretario de la entidad dentro del plazo prescrito por el artículo 237 del Código del Trabajo o artículo 19 de la Ley N° 19.296 según corresponda.
- b) Los votos que obtengan los trabajadores cuya candidatura no se hubiere formalizado de acuerdo a lo señalado en el punto a) precedente, se computarán NULOS.
- c) Previo a la votación, el Secretario de la organización deberá poner a disposición de la Comisión, el LIBRO DE REGISTRO DE SOCIOS (al día y debidamente actualizado). Asimismo deberá proporcionar los antecedentes que acrediten fehacientemente la oportuna y correcta formalización de cada una de las candidaturas al cargo de director.
- d) Para ser director de la organización sindical, además de haberse formalizado la candidatura en la forma prescrita en los estatutos o la ley, según proceda, el socio deberá cumplir con los requisitos que indiquen los respectivos estatutos de acuerdo a lo indicado en el artículo 236 del Código del Trabajo o artículo 18 de la Ley N° 19.296, según corresponda.
- e) En la elección total del directorio, cada socio participante tendrá derecho al número de votos que señala la legislación vigente.

En el caso de elección para proveer cargos vacantes en el directorio, se estará a lo que disponga la respectiva norma estatutaria.

II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada socio que concurra a votar, deberá identificarse ante la Comisión con su correspondiente cédula nacional de identidad.
- b) Sólo tendrán derecho a voto aquellos socios que se encuentren afiliados a la organización con una anticipación de a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo que el estatuto exige una antigüedad mayor, y además contemple algún otro requisito.
- c) En caso de igualdad de votos entre dos o más candidatos en la última mayoría relativa la Comisión resolverá conforme a la norma estatutaria, si ésta nada dice se utilizará la ley.
- d) El directorio electo deberá depositar la respectiva acta de directorio y sus antecedentes en la Inspección respectiva en el evento que no se efectúe dicho depósito la Inspección no certificará ninguna circunstancia relacionada con dicho acto eleccionario.

III. ELEMENTOS INDISPENSABLE PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

- a) *Nómina de socios con derecho a voto:* Deberá confeccionarse, a doble espacio, la que deberá contener al pie de cada una de las hojas que la conforman, una certificación re-frendada por cada uno de los miembros del directorio en los términos siguientes: "Los socios individualizados en este documento cumplen íntegramente con los requisitos lega-les y estatutarios que los facultan para votar".

La referida nómina deberá confeccionarse de acuerdo a este modelo:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOCIO	Nº CEDULA NACIONAL IDENTIDAD	FIRMA DEL SOCIO
------------------------------	------------------------------	-----------------

- b) *Votos:* Papeletas en número suficiente, de igual color y tamaño, no translúcidas, con los nombres de los candidatos impresos. En ellas el socio marcará el número de preferencias a que tenga derecho de acuerdo al número de directores a elegir. Sin perjuicio de que si se estima conveniente el voto esté en blanco y los votantes anoten los nombres de sus preferencias.
- c) *Urna:* Caja que se utilizará para depositar los votos. Deberá sellarse ante la Comisión.
- d) *Lápices:* Deberá disponerse de un número suficiente. Se hace aconsejable el uso de bolí-grafos con tinta de igual color.
- e) *Cámara secreta:* De preferencia se utilizará un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al socio confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.
- f) *Autorización del empleador:* En el evento de que la votación se lleve a efecto en un recinto del servicio o empresa y durante la jornada de trabajo, la entidad sindical deberá contar con una autorización escrita del respectivo empleador. El original de dicha autorización se entregará a la Comisión que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- g) La organización será responsable de depositar el acta respectiva en la Inspección del Trabajo que corresponda.
- h) La comisión encargada del acto se encuentra conformada por las siguientes personas:
.....
.....
.....
- i) Los dirigentes electos deberán presentar a la Inspección del Trabajo, certificados de ante-cedentes para fines especiales.

.....
**Nombre y firma persona que
recibe instrucciones**

.....
**Nombre y firma funcionario
de unidad**

**INSTRUCCIONES A ENTIDADES SINDICALES
CENSURA AL DIRECTORIO (Votación parcial o total)**

Funciones y facultades generales de la Comisión

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los afiliados o dejar constancia de ella como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación. Sin perjuicio de las facultades privativas de los Tribunales Regionales Electorales.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Solicitar la certificación al pie o al dorso, del acta al ministro de fe que presencia el acto.
8. Depositar dicha acta en original y copia, en la Inspección del Trabajo respectiva.

I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) La solicitud, será formulada por a lo menos el veinte por ciento de los socios (o porcentaje que indique la norma estatutaria), a las personas que indique la norma estatutaria, y a la que se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización dentro de la organización a efecto de que los socios se enteren de la situación.
- b) La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobado por la mayoría absoluta del total de los afiliados a la organización con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante la Comisión y en presencia de ministro de fe.
- c) Si la censura es aprobada, el directorio debe hacer inmediata dejación del cargo, siendo por lo tanto importante su oportuna comunicación a la Inspección del Trabajo.

II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada socio que concurra a votar, deberá identificarse ante la Comisión con su correspondiente cédula nacional de identidad.

III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

- a) *Nómina de socios con derecho a voto:* Deberá confeccionarse, a doble espacio, la que deberá contener al pie de cada una de las hojas que la conforman, una certificación re-frendada por cada uno de los miembros del directorio en los términos siguientes: "Los socios individualizados en este documento cumplen íntegramente con los requisitos lega-les y estatutarios que los facultan para votar".

La referida nómina deberá confeccionarse de acuerdo a este modelo:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOCIO	Nº CEDULA NACIONAL IDENTIDAD	FIRMA DEL SOCIO
------------------------------	------------------------------	-----------------

- b) *Votos:* Papeletas impresas en número suficiente, de igual color y tamaño, no translúcidas, para ser utilizadas por el votante. En ellas el socio marcará un "SI" o "NO", como aproba-ción o rechazo a la censura.
- c) *Urna:* Caja que se utilizará para depositar los votos. Deberá sellarse ante la Comisión.
- d) *Lápices:* Deberá disponerse de un número suficiente. Se hace aconsejable el uso de bolí-grafos con tinta de igual color.
- e) *Cámara secreta:* De preferencia se utilizará un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al socio confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.
- f) *Autorización del empleador:* En el evento de que la votación se lleve a efecto en un recinto del servicio o empresa y durante la jornada de trabajo, la entidad sindical deberá contar con una autorización escrita del respectivo empleador. El original de dicha autorización se entregará a la Comisión que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- g) La organización será responsable de depositar las actas que se levanten como resultado del acto en la Inspección del Trabajo respectiva.
- h) La comisión encargada del acto de censura se encuentra conformada por las siguientes personas:

.....
**Nombre y firma persona que
recibe instrucciones**

.....
**Nombre y firma funcionario
de unidad**

INSTRUCCIONES A ENTIDADES SINDICALES REFORMA DE ESTATUTOS

Funciones y facultades generales de la Comisión

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los afiliados o dejar constancia de ella como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación. Sin perjuicio de las facultades privativas de los Tribunales Regionales Electorales.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Solicitar la certificación al pie o al dorso, del acta al ministro de fe que presencia el acto.
8. Depositar dicha acta en original y copia, en la Inspección del Trabajo respectiva.

I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) 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 en votación secreta y unipersonal, la que se realizará en presencia del ministro de fe, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
- b) Cada socio participante dispondrá de un voto, en el cual deberá marcar su preferencia utilizando para ello las palabras "SI" o "NO", por la aprobación o el rechazo de la reforma, respectivamente.

II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada socio que concurra a votar, deberá identificarse ante la Comisión con su correspondiente cédula nacional de identidad.

III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

- a) *Nómina de socios con derecho a voto:* Deberá confeccionarse, a doble espacio, la que deberá contener al pie de cada una de las hojas que la conforman, una certificación re-frendada por cada uno de los miembros del directorio en los términos siguientes: *"Los socios individualizados en este documento cumplen íntegramente con los requisitos legales y estatutarios que los facultan para votar"*.

La referida nómina deberá confeccionarse de acuerdo a este modelo:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOCIO	Nº CEDULA NACIONAL IDENTIDAD	FIRMA DEL SOCIO
---------------------------------	---------------------------------	--------------------

- b) *Votos*: Papeletas en número suficiente, de igual color y tamaño, no translúcidas, para ser utilizadas por el votante. En ellas el socio marcará un "SI" o "NO", como aprobación o rechazo a la reforma.
- c) *Urna*: Caja que se utilizará para depositar los votos. Deberá sellarse ante la Comisión.
- d) *Lápices*: Deberá disponerse de un número suficiente. Se hace aconsejable el uso de bolígrafos con tinta de igual color.
- e) *Cámara secreta*: De preferencia se utilizará un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al socio confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.
- f) *Autorización del empleador*: En el evento de que la votación se lleve a efecto en un recinto del servicio o empresa y durante la jornada de trabajo, la entidad sindical deberá contar con una autorización escrita del respectivo empleador. El original de dicha autorización se entregará a la Comisión que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- g) La organización será responsable de depositar el expediente que se levante como resultado del acto en la Inspección del Trabajo respectiva, teniendo para ello, un plazo máximo de 15 días corridos desde la de éste, conforme lo dispone la legislación vigente sobre la materia
- h) La comisión encargada del acto se encuentra conformada por las siguientes personas:

.....
**Nombre y firma persona que
recibe instrucciones**

.....
**Nombre y firma funcionario
de unidad**

INSTRUCCIONES A ENTIDADES SINDICALES AFILIACION Y DESAFILIACION

Funciones y facultades generales de la Comisión

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los afiliados o dejar constancia de ella como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación. Sin perjuicio de las facultades privativas de los Tribunales Regionales Electorales.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Solicitar la certificación al pie o al dorso, del acta al ministro de fe que presencia el acto.
8. Depositar dicha acta en original y copia, en la Inspección del Trabajo respectiva.

I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) La participación de una organización en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de su afiliación mediante votación secreta y en presencia de ministro de fe. El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación, a lo menos.

II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada socio que concurra a votar, deberá identificarse ante la Comisión con su correspondiente cédula nacional de identidad.

III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

- a) *Nómina de socios con derecho a voto:* Deberá confeccionarse, a doble espacio, la que deberá contener al pie de cada una de las hojas que la conforman, una certificación re-frendada por cada uno de los miembros del directorio en los términos siguientes: "*Los socios individualizados en este documento cumplen íntegramente con los requisitos legales y estatutarios que los facultan para votar*".

La referida nómina deberá confeccionarse de acuerdo a este modelo:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOCIO	Nº CEDULA NACIONAL IDENTIDAD	FIRMA DEL SOCIO
---------------------------------	---------------------------------	--------------------

- b) *Votos*: Papeletas en número suficiente, de igual color y tamaño, no translúcidas, debidamente impreso con las palabras "SI" y "NO". En ellas el socio marcará un "SI" o "NO", como aprobación o rechazo a la afiliación / desafiliación.
- c) *Urna*: Caja que se utilizará para depositar los votos. Deberá sellarse ante la Comisión.
- d) *Lápices*: Deberá disponerse de un número suficiente. Se hace aconsejable el uso de bolígrafos con tinta de igual color.
- e) *Cámara secreta*: De preferencia se utilizará un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al socio confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.
- f) *Autorización del empleador*: En el evento de que la votación se lleve a efecto en un recinto del servicio o empresa y durante la jornada de trabajo, la entidad sindical deberá contar con una autorización escrita del respectivo empleador. El original de dicha autorización se entregará a la Comisión que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- g) La organización será responsable de depositar el acta respectiva en la Inspección del Trabajo que corresponda.
- h) La comisión encargada del acto se encuentra conformada por las siguientes personas:

.....
**Nombre y firma persona que
recibe instrucciones**

.....
**Nombre y firma funcionario
de unidad**

R.S.U. N° _____ /

R.A.F. N° _____ /

ACTA DE VOTACION Y ESCRUTINIO PARCIAL DE RENOVACION TOTAL DE DIRECTORIO DE .
.....
.....

En, a de de 199 ... , entre las y hrs., en calle, bajo la coordinación y supervisión de la Comisión integrada por los Sres. (as) y en presencia del ministro de fe , se reúnen socios pertenecientes a R.S.U./R.A.F. N° a fin de participar en la votación parcial de renovación total de directorio de la citada organización.

La Comisión procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de su respectiva cédula de identidad, estampando su firma en la nómina adjunta en original, la cual forma parte integrante de esta acta. Se dio cumplimiento a la formalización de las cantidades, conforme las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Terminada la votación secreta, se procede a contabilizar los votos emitidos, los que ascienden a

A continuación, se procedió a efectuar el escrutinio parcial, el que arrojó el siguiente resultado:

.....	votos.
.....	votos.
.....	votos.
.....	votos.
BLANCOS	votos.
NULOS	votos.
TOTAL	votos.

Acto seguido se depositan los votos escrutados en un sobre sellado debidamente firmado por la Comisión actuante.

Previa lectura y para constancia extiende y firma la presente acta, la Comisión, y certifica el ministro de fe.

.....
Comisión
Nombre y firma integrantes

SECRETARIO :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

TESORERO :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

..... :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

..... :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

Para constancia del acto, la comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el ministro de fe.

.....
Nombre - firma

.....
**Nombre - firma
Comisión**

.....
Nombre - firma

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

INSTRUCCIONES PARA RENOVACION DE DIRECTIVA DE FEDERACION / CONFEDERACION

1. FUNCIONES Y FACULTADES GENERALES DE LA COMISION

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los afiliados o dejar constancia de ella, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación. Sin perjuicio de las facultades privativas de los Tribunales Regionales Electorales.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado el acta.
7. Solicitar la certificación al pie o al dorso, del acta al ministerio de fe que presencia el acto.
8. Depositar dicha acta en original y la copia en la Inspección del Trabajo respectiva.

2. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Sólo podrán ser candidatos aquellos socios cuya postulación se haya formalizado conforme al procedimiento contemplado en los estatutos de la organización. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el Secretario de la entidad dentro del plazo prescrito por el artículo 237 del Código del Trabajo o el artículo 19 de la Ley N° 19.296, según corresponda.
- b) Los votos que obtengan los trabajadores cuya candidatura no se hubiere formalizado de acuerdo a lo señalado en el punto a) precedente, se computarán NULOS.
- c) Previo a la votación, el Secretario de la organización deberá poner a disposición de la Comisión, el LIBRO DE REGISTRO DE SOCIOS (al día y debidamente actualizado) y los antecedentes que acrediten fehacientemente la oportuna y correcta formalización de cada una de las candidaturas al cargo de director.
- d) Para ser director de la organización, además de haberse formalizado la candidatura en la forma prescrita en los estatutos o la ley, según proceda, el interesado deberá cumplir con los requisitos del artículo 273 del Código del Trabajo o artículo 56 de la Ley N° 19.296 y los contemplados en los respectivos estatutos de la entidad, si éstos indicaron otros requisitos.

3. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada socio que concurra a votar, deberá necesariamente identificarse ante la Comisión con su correspondiente cédula de identidad.
- b) Sólo tendrán derecho a voto aquellos socios que se encuentren afiliados a la organización con una anticipación de a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, los cuales serán representados por su respectiva directiva en el acto. Si la organización se encuentra compuesta por asociaciones de funcionarios podrían votar todas las integrantes de ellas si el procedimiento decidido es el de votación directa.
- c) En caso de igualdad de votos entre dos o más candidatos en la última mayoría relativa, la Comisión resolverá conforme a lo dispuesto en la norma estatutaria, si ésta nada dice se utilizará lo dispuesto en la ley respectiva.
- d) Ceñirse estrictamente al estatuto de la organización en lo referente a los avisos de citaciones, con las formalidades que en él se establezcan.

4. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

- a) Nómina de socios en original, organizaciones afiliadas y sus directorios, con los nombres y apellidos completos de éstos, cédula de identidad y gabinete; antigüedad como socio de la organización y espacio en blanco suficiente para registrar su firma. En el caso de las organizaciones de grado superior de asociaciones de funcionarios que utilicen el sistema de votación directa, las nóminas serán por asociación.

La directiva de la organización deberá certificar la nómina de socios, indicando que estos últimos cumplen los requisitos legales, y estatutarios, para participar en el acto a que se refieren estas instrucciones.

- b) Votos Papel en número suficiente, no transparente, de igual dimensión para ser usado por el votante, donde debe indicar sus preferencias. El voto puede estar impreso conteniendo todas las candidaturas presentadas.
- c) Urna sellada para el depósito de los votos.
- d) Lápices en número suficiente, para que el socio señale sus preferencias en el voto.
- e) Cámara secreta: Lugar reservado para que el votante pueda votar con tranquilidad.

5. ANTECEDENTES QUE DEBERA TENER PRESENTE LA COMISION

- a) – Conforme al artículo del estatuto, cada participante tendrá derecho a preferencias, las que deben ser ponderadas conforme lo dispone el artículo del estatuto. (Si el estatuto nada dice al respecto, los directores votarán en proporción directa al número de socios de cada organización).

- Conforme al artículo del estatuto, la votación es directa, por lo tanto votan todos los socios de las asociaciones de funcionarios que integran la Confederación/Federación.
- b) – En caso, de empate en el último cargo a llenar se resolverá conforme a lo dispuesto en el estatuto, en caso que éste nada señale se resolverá de acuerdo a lo dispuesto en la disposición legal.
- c) Cada organización participante deberá presentar a la Comisión, certificado otorgado por la respectiva Inspección del Trabajo, en el cual conste lo siguiente:
 1. Nombre, R.S.U./R.A.F. y vigencia de la personalidad jurídica de la organización.
 2. Fecha de afiliación a la Federación/Confederación.
 3. Composición y vigencia del directorio.
 4. Número de socios de la organización (sólo en los casos que proceda ponderar el voto, según lo indicado en la letra a). Este certificado se entregará a la Comisión al momento de votar.
- d) Los dirigentes electos deben entregar Certificados de Antecedentes para Fines Especiales.
- e) Conforme al artículo del estatuto las denominaciones de los cargos a proveer son:
 - Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, etc.

.....
**Nombre y firma persona que
recibe instrucciones**

.....
**Nombre y firma funcionario
de unidad**

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

ACTA DE ESCRUTINIO FINAL, DE LOS ESCRUTINIOS PARCIALES DE RENOVACION TOTAL DE DIRECTIVA DE

En , a de de 199 ... , entre las y hrs., en calle , procede la Comisión integrada por los señores (as) , a efectuar el escrutinio final de los escrutinios parciales de las votaciones para la renovación total de directiva de R.S.U./R.A.F.Nº , en presencia del ministro de fe Sr. (a)

Las votaciones parciales se realizaron en los lugares que se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES
Efectuado el escrutinio arrojó el siguiente resultado.			
.....	votos.
.....	votos.
.....	votos.
.....	votos.
BLANCOS	votos.
NULOS	votos.
TOTAL	votos.

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado los cargos, fueron proclamados directores las siguientes personas:

Los dirigentes electos constituyen la mesa directiva, la que queda conformada de la siguiente forma:

PRESIDENTE :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

SECRETARIO :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

TESORERO :
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

.....:
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

.....:
R.U.T.
FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO

Para constancia del acto, la comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el ministro de fe.

.....
Nombre - firma

.....
Nombre - firma
Comisión

.....
Nombre - firma

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y aceptado el cargo, fue proclamado director la siguiente persona:

Se deja constancia que ésta elección obedece a la vacante dejada por con fecha

Posteriormente, el directorio informará a la respectiva Inspección del Trabajo la conformación de sus cargos.

Para constancia del acto, la comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el ministro de fe.

.....
**Nombre - firma
Comisión**

.....
**Nombre - firma
Comisión**

.....
**Nombre - firma
Comisión**

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

ACTA DE ESCRUTINIO FINAL, DE LOS ESCRUTINIOS PARCIALES DE CENSURA DEL DIRECTORIO DE

En , a de de 199 ... , entre las y hrs., en calle , procede la Comisión integrada por los señores (as) a efectuar el escrutinio final de los escrutinios parciales de las votaciones para la renovación total del directorio de R.S.U./R.A.F.Nº , en presencia del ministro de fe Sr. (a)

Las votaciones parciales se realizaron en los lugares que se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES
-------	-------	------	-------------

Efectuado el escrutinio arrojó el siguiente resultado

POR LA APROBACION DE LA CENSURA DEL DIRECTORIO votos.
 POR EL RECHAZO votos.
 BLANCOS votos.
 NULOS votos.
 TOTAL votos.

En consecuencia se aprueba/rechaza la censura en conformidad a las normas legales sobre la materia.

Para constancia del acto, la comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el ministro de fe.

.....
Nombre-Firma Integrantes de la Comisión

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

ACTA DE VOTACION DE CENSURA

En, a de de 199 ... , entre las y hrs., en calle , bajo la coordinación y supervisión de la Comisión integrada por los Sres. y en presencia del ministro de fe Sr. , se reunieron socios con derecho a voto, de un total de afiliados a R.S.U./R.A.F. N° , con el objeto de proceder en votación secreta a la APROBACION o RECHAZO de la CENSURA del DIRECTORIO en ejercicio; solicitada en conformidad a lo preceptuado en la disposición estatutaria vigente.

Verificado por la Comisión actuante el cumplimiento de las formalidades legales y estatutarias, se procedió a efectuar la votación secreta unipersonal, previa individualización de los participantes con derecho a voto, la que arrojó el siguiente resultado:

- POR LA APROBACION DE LA CENSURA votos
- POR EL RECHAZO DE LA CENSURA votos
- BLANCOS votos
- NULOS votos
- TOTAL GENERAL votos

En consecuencia, se aprobó la censura del Directorio de la organización antes indicada, por lo que la Comisión informó a los afectados que deben hacer inmediata dejación de su cargo.

Para constancia del acto la Comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta, la cual es certificado por el ministro de fe.

.....
Nombre-Firma Integrantes de la Comisión

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

ACTA DE ELECCION DE DIRECTORIO DE FEDERACION/CONFEDERACION

En, a de de 199 ... , entre las y hrs., en calle , se reunen bajo la coordinaci3n y supervisi3n de la Comisi3n integrada por los Sres. y en presencia del ministro de fe Sr. , los dirigentes pertenecientes a las organizaciones afiliadas a la FEDERACION/CONFEDERACION con el fin de participar en la votaci3n de renovaci3n total de directorio de dicha organizaci3n.

Los dirigentes participantes se individualizan y firman la n3mina adjunta, la cual forma parte integrante de la presente acta, quienes acreditan su calidad de tal mediante los certificados emitidos por la Inspecci3n del Trabajo correspondientes.

Cada votante tiene derecho a preferencias conforme a la disposici3n estatutaria.

Realizada la votaci3n secreta y efectuado el escrutinio arroj3 el siguiente resultado:

.....	preferencias
.....	preferencias
.....	preferencias
.....	preferencias
.....	preferencias
BLANCOS	preferencias
NULOS	preferencias
TOTAL	preferencias

En consecuencia, habiendo obtenido las m3s altas mayor3as y aceptando los cargos fueron proclamados directores las siguientes personas:

Los dirigentes reunidos entre s3 constituyen la mesa directiva, la que queda conformada de la siguiente manera:

PRESIDENTE
C.I. N3 FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO
QUIEN OCUPA EL CARGO DE
EN R.S.U. N3 R.A.F. N3

SECRETARIO
C.I. N3 FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO
QUIEN OCUPA EL CARGO DE
EN R.S.U. N3 R.A.F. N3

TESORERO
C.I. Nº FECHA DE NACIMIENTO
DOMICILIO
QUIEN OCUPA EL CARGO DE
EN R.S.U. Nº R.A.F. Nº

DIRECTOR

DIRECTOR

El directorio permanecerá en el cargo de dos años a contar de esta fecha, sin perjuicio de lo prescrito en la disposición legal correspondiente.

Para constancia del acto, la Comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificada por el ministro de fe.

.....
Comisión
Nombre - firma

.....
Comisión
Nombre - firma

.....
Comisión
Nombre - firma

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE REFORMA DE ESTATUTO

En, a de de 199 ... , entre las y hrs., en calle N° , de esta ciudad y bajo la coordinación y supervisión de la Comisión integrada por Sres. y en presencia del ministro de fe Sr. , se reunieron socios de un total de afiliados a la entidad denominada quienes debidamente citados y con la anticipación mínima prevista en las disposiciones pertinentes, se reúnen en asamblea extraordinaria convocada con el objeto de tratar la reforma de Estatuto, cuya redacción final, aprobada por la asamblea, antes de someterla a su votación, consta en texto anexo que forma parte integrante de la presente acta.

Habiéndose establecido previamente el cumplimiento de las formalidades estatutarias contempladas para la celebración de esta clase de actos jurídicos e individualizándose cada votante con su cédula de identidad, ésta se lleva a efecto en la forma prevista en la ley. Practicado el escrutinio, arroja el siguiente resultado:

POR LA APROBACION DE LA REFORMA	votos
POR EL RECHAZO DE LA REFORMA	votos
BLANCOS	votos
NULOS	votos

En consecuencia, conforme al resultado de la votación, esta Comisión deja constancia que la reforma de estatutos aprobada por la mayoría de los socios de la organización.

De acuerdo a la modificación al artículo 1º del estatuto, esta organización se denominará en lo sucesivo.

.....
.....
.....

Para constancia del acto la comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta la cual es certificado por el ministro de fe.

.....
Nombre-Firma Integrantes de la Comisión

R.S.U. : _____

R.A.F. : _____

ACTA DE ACUERDO PARA PARTICIPAR EN LA CONSTITUCION DE UNA FEDERACION O CONFEDERACION

En _____, a _____ de _____ de 199 ... ,siendo las _____ horas, en calle N° _____ Comuna de _____ , bajo la coordinación y supervisión de la Comisión integrada por los señores (as) _____ ministro de fe Sr. _____ se reúnen _____ socios de un total de _____ , de conformidad a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Antes de iniciar la votación, el ministro de fe estableció las siguientes circunstancias.

1. Que, la citación a reunión extraordinaria se realizó conforme a lo establecido en los estatutos de la citada organización y con una anticipación no inferior a la señalada en la disposición legal correspondiente.
2. Que, la asamblea estaba em conocimiento de los estatutos de la organización plurisindical y del monto de la cuota por socio destinada como aporte a ella y que asciende a _____

Acto seguido y previo a las explicaciones de la Comisión respecto a la forma de sufragar, se procedió a efectuar la votación secreta para cuyo efecto cada socio se identificó con su cédula de identidad firmando la nómina anexa, que forma parte integrante de la presente acta, verificándose posteriormente el respectivo escrutinio, el que arrojó el siguiente resultado.

POR LA PARTICIPACION Y COTIZACION	votos
POR EL RECHAZO	votos
EN BLANCO	votos
NULOS	votos
TOTAL VOTOS EMITIDOS	votos

En consecuencia se la participación en la constitución de laya citada con la mayoría absoluta que dispone la norma legal respectiva, la que representa un porcentaje del % del total de socios del sindicato.

Para constancia de lo obrado, la Comisión extiende en triplicado y suscribe la presente acta, la cual es certificada por el ministro de fe.

Nombre-Firma Integrantes de la Comisión

143, 09.10.96.

Depto. Orgs. Sindicales

Informa modificación a la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

La Ley N° 19.475, publicada en el Diario Oficial el 04 de octubre de 1996, ha introducido modificaciones a la Ley N° 19.296.

En efecto, para su conocimiento a continuación se transcribe el texto de la citada Ley N° 19.475:

"Artículo 1º: Intercálase en el artículo 13 de la Ley N° 19.296, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual inciso sexto a ser séptimo:

"Con todo, los quórums a que se refiere este artículo, tratándose de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, se calcularán en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento.

"Artículo 2º: Las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, que no hubieren adecuado sus estatutos conforme a lo señalado en el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296, deberán hacerlo en el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la presente ley.

"La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por la Ley N° 19.296, será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

"Durante el plazo previsto en este artículo, a las federaciones o confederaciones a que se refiere el inciso primero les serán aplicables las disposiciones contenidas en los artículos segundo y tercero transitorios de la Ley N° 19.196".

151, 17.10.96.

Depto. Jurídico

Elecciones de Concejales.

Con motivo de las elecciones de concejales a realizarse el 27 de octubre en curso y conforme a lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley N° 18.695, de 1988, modificado por la Ley N° 19.130, de 1992 y en los artículos 155, 156 y 169 de la Ley N° 18.700, de 1988, se hace necesario que los Directores Regionales, Provinciales y Comunes del Trabajo, tengan en consideración lo siguiente:

- 1) El día fijado para la elección de concejales es feriado legal, al tenor de lo previsto en el artículo 169 de la Ley N° 18.700.

- 2) Ningún empleador podrá exigir a sus trabajadores, durante ese día, servicio o trabajo alguno que les impida sufragar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 155 inciso 1º, de la Ley N° 18.700.
- 3) En el caso de aquellas actividades laborales que por encontrarse exceptuadas del descanso en domingo y festivos deban realizarse el día de las elecciones, los trabajadores tienen derecho para ausentarse de su trabajo durante dos horas a fin de sufragar, sin descuento de su remuneración, acorde con lo señalado en el artículo 155 inciso 2º, de la citada Ley N° 18.700.
- 4) Finalmente, en lo que se refiere a los trabajadores designados como vocales o presidentes de Mesas Receptoras de Sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegados de la Junta Electoral, debe tenerse presente que los empleadores deben concederles los permisos necesarios para cumplir tales funciones, sin descuento en su remuneración, conforme lo establece el artículo 156 de la aludida Ley N° 18.700.

La presente circular deberá darse a conocer a los funcionarios de su dependencia.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

1.901, 09.02.96.

Cotización adicional de la Ley Nº 16.744. Improcedencia de aplicar reajustes e intereses en el caso de diferencia producida por rebaja en la tasa de cotización.

Concordancias: Ordinarios N°s. 8.173, de 1989 y 12.346, de 1994, de esta Superintendencia.

Ha recurrido una empresa a esta Superintendencia, consultando si corresponde aplicar reajustes y/o intereses a las diferencias producidas a favor de la empresa e imputadas por la Asociación Chilena de Seguridad a futuros pagos de cotizaciones, producidas como consecuencia de la rebaja aplicada a la tasa de cotización adicional del 2,55% al 2,13% a contar del 1º de agosto de 1995.

Señala que con fecha 11 de noviembre de 1995, mediante Resolución Nº 060.11.95, la Asociación Chilena de Seguridad aceptó la solicitud de rebaja de esa empresa, a contar del 1º de agosto de 1995, e hizo llegar un informe detallando los montos cancelados por la empresa desde agosto hasta octubre de 1995, los montos que debió haber pagado de acuerdo con la rebaja señalada, el resumen y finalmente el saldo a favor de la empresa; sin embargo, este último no fue reajustado y fue deducido en términos nominales de las cotizaciones correspondientes al mes de noviembre de 1995.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe expresar que, de acuerdo con la jurisprudencia que sobre la materia ha sostenido este Organismo, entre otros, en los oficios de concordancias, no procede la aplicación de reajustes e intereses a los saldos a favor de las empresas, que se hayan generado por pagos de cotización adicional en exceso, ya que según lo dispuesto en el inciso final del artículo 24 del D.S. Nº 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "las diferencias de cotización se liquidarán el mes siguiente al de la recepción por la empresa de la notificación recaída en su solicitud. Si las diferencias fuesen a favor de la empresa, se considerarán como abono a futuras cotizaciones. Si fueren en contra de ésta, se integrarán sin intereses ni multas".

Por otra parte, el mencionado decreto no contiene otras normas relativas al pago de intereses y reajustes en caso de eventuales diferencias, de manera que no correspondería gravar dichas diferencias en un caso y no hacerlo en otro.

En consecuencia y con el mérito de lo expuesto, esta Superintendencia declara que no procede aplicar reajustes e intereses al abono que la Asociación Chilena de Seguridad debe efectuarle a la empresa, por el concepto ya señalado.

2.037, 13.02.96.

Afección de origen común. Cambio de faenas es una medida transitoria.

Una trabajadora recurrió a esta Superintendencia reclamando en contra de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, por haber dejado sin efecto una resolución anterior de ella misma, mediante la cual ordenó a su empleador un cambio de funciones.

Señala que es profesora de castellano y que el cambio de faenas fue decretado a continuación de un período en que estuvo acogida a licencia médica por una enfermedad psiquiátrica. El cambio de funciones se habría dejado sin efecto como resultado de una reclamación interpuesta por su empleadora, la Corporación Municipal de Pudahuel.

Mediante el Ordinario N° 10.063, de 07 de septiembre de 1994, esta Superintendencia impartió instrucciones a la COMPIN de que se trata, en orden a que emitiera un pronunciamiento respecto al, origen profesional o común de su afección.

El referido Organismo señaló que la afección que la interesada padece es un trastorno afectivo bipolar de origen común, que no la incapacita para desempeñar sus funciones habituales.

Cabe señalar que los antecedentes remitidos por la citada Comisión fueron analizados por el Departamento Médico de esta Superintendencia, el que concluyó que efectivamente su enfermedad es de origen común que en la actualidad no la incapacita para desempeñar sus funciones habituales.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la afección que la interesada padece es de origen común, y en la actualidad no le impide desempeñar sus labores habituales como profesora de castellano.

En cuanto al cambio de funciones decretada por la COMPIN del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, dejada posteriormente sin efecto por el mismo Organismo, se debe señalar que ello es acorde con la naturaleza esencialmente temporal de dicha medida.

En efecto, conforme a lo dispuesto por el artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez pueden decretar el cambio de las condiciones laborales del trabajador para atender al restablecimiento de la salud de éste.

Cabe señalar que el cambio de las condiciones laborales puede decretarse por la Comisión tanto mientras el trabajador hace uso de licencia médica por reposo parcial, de manera que la medida se aplique durante la media jornada que debe desempeñar, o bien, al término de una licencia médica, ya sea que ésta haya sido de reposo total o parcial, por cuanto la medida persigue el completo restablecimiento de la salud del trabajador.

Por lo mismo, el cambio de las faenas habituales del trabajador por otras de mayor compatibilidad con el restablecimiento de su salud, es una medida de carácter esencialmente temporal o transitoria.

2.483, 26.02.96.

Licencias médicas.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– del Servicio de Salud Llanquihue, Chiloé, Palena, que le rechazó las licencias médicas N°s. 573449, 521657 y 643852, que en su conjunto abarcan el período comprendido entre el 11 de abril y el 13 de junio de 1995, por estimar que no existían antecedentes clínicos que las justificaran y por haber incumplido el reposo que por su intermedio se otorgó, ya que se verificó asistencia a clases de Derecho en el período de duración de las licencias.

Los antecedentes del caso fueron sometidos al estudio del Departamento Médico de esta Superintendencia, el que luego de analizarlos, ha concluido que las licencias otorgadas a la interesada se encontraban médicamente justificadas.

En relación a lo solicitado, cumpla con manifestarle que si bien es cierto el reposo prescrito por las licencias objeto de reclamo se encontraba justificado, rola entre los antecedentes de que dispone este Servicio, un informe de asistencia, emanado de la Universidad de La República, que certifica que la afectada asistió a clases durante los meses de abril, mayo y junio de 1995 en repetidas ocasiones. A la luz de tal documento, es posible establecer que no cumplió su reposo médico en forma continua, como debió haber sido.

Así, no obstante estar justificado el reposo prescrito por las licencias reclamadas, debe privilegiarse el hecho de no violentar el real sentido que tiene cualquier licencia médica, y que no es otro que el de permitir al trabajador afectado por un siniestro, que es la enfermedad en cuestión, el goce de un período de reposo suficiente como para recuperarse y volver a sus actividades laborales ordinarias, no siendo procedente, por tanto, utilizar tal espacio de tiempo para cualquier otra actividad que no sea el reposo mismo en el lugar indicado, de lo contrario se estaría desnaturalizando el cabal sentido de lo que es la licencia médica como derecho de los trabajadores en relación a su actividad laboral.

En consecuencia y atendido que en la especie hubo incumplimiento de reposo, no resulta procedente acoger su apelación. Lo anterior en conformidad a lo dispuesto por el artículo 55 letra a) del D.S. N° 3, de 1984, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuerpo reglamentario que rige la materia y que contempla como causal de rechazo de una licencia médica el incumplimiento del reposo prescrito por la misma.

3.042, 14.03.96.

Califica siniestro como laboral. Reembolso de prestaciones.

Una trabajadora se ha dirigido a esta Superintendencia, exponiendo que el día 28 de agosto de 1995, aproximadamente a las 18:30 horas, sufrió un accidente en la vía pública, al chocar el vehículo que conducía en su calidad de cobradora de la Empresa AGA S.A.

Señala que por orden de su Jefe Directo, el día indicado salió a realizar sus labores habituales en compañía de otra cobradora cuyo vehículo se encontraba con restricción. Después de visitar al último cliente "y por instrucción de la Jefatura", pasó a dejar a su compañera, y en circunstancias que se dirigía a su habitación, cuando transitaba en calle Juan Moya con Avda. Grecia fue embesada por otro automóvil que no respetó la señalización correspondiente.

Agrega que, practicados los exámenes pertinentes en la Posta más cercana al lugar donde había ocurrido la contingencia, se le diagnosticó T.E.C. cerrado y contusiones múltiples.

Hace presente que el día 29 de agosto de 1995, fue examinada por el médico de su entidad empleadora, quien le indicó que debía presentarse en esa Mutualidad, y al día siguiente, a petición del Experto en Prevención de Riesgos de AGA, una ambulancia de ese Organismo Administrador la fue a buscar.

Finalmente, señala que esa Mutualidad, luego de someterla a los exámenes médicos de rigor, hospitalizarla por dos días y de citarla a diversas consultas médicas, le indicó que el siniestro que había sufrido no constituía un accidente laboral, por lo que debía recurrir a su sistema común de salud previsional.

Requerida al efecto esa Mutualidad informó, en síntesis, que el infortunio sufrido por la interesada no constituye un siniestro laboral, debido a que existió un desvío por parte de la trabajadora en su trayecto directo.

Por su parte, la ISAPRE Banmédica indicó que a la interesada, a raíz de las lesiones que sufrió en la contingencia descrita, le extendieron 3 licencias médicas. La N° 557996, por 17 días de reposo, a contar del 30 de agosto de 1995, sin la indicación de haber sido rechazada por esa Mutualidad, fue visada por esa ISAPRE, y la rechazó por estar fuera de plazo; la licencia N°508154, por 20 días de reposo a contar del 16 de septiembre de 1995, fue autorizada por el período completo; y la licencia N° 734632, por 30 días de reposo, también la autorizó por el período completo.

Hace presente que, no obstante lo anterior, de conformidad a lo expuesto por la recurrente, el siniestro que sufrió, a juicio de esa ISAPRE, tiene el carácter de accidente con ocasión del trabajo, ya que la afectada se encontraba cumpliendo órdenes de su Jefatura al efectuar cobranzas con una compañera.

Agrega que, esta circunstancia esencial para la calificación del accidente, es consistente con la actitud asumida por la entidad empleadora al requerir para ella atención en esa Mutualidad.

Sobre el particular, este Organismo debe expresar que el art. 5° de la Ley N° 16.744 dispone que "...se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte".

Conforme a la norma transcrita, queda en evidencia que la relación trabajo-lesión (necesaria para calificar un hecho como siniestro laboral) puede ser directa (expresión "a causa"), o bien, indirecta (expresión "con ocasión").

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, queda claro que el accidente en comento no ocurrió cuando la afectada realizaba sus labores, por lo que debe descartarse la posibilidad que pueda ser calificado como un siniestro "a causa" del trabajo; queda pendiente entonces el

análisis de la segunda posibilidad indicada, esto es, la del accidente "con ocasión" del trabajo, y, en dicho contexto, esta Superintendencia considera que entre el trabajo y las lesiones que sufrió la afectada existió una relación indirecta, pero en todo caso indubitable.

En efecto, resulta evidente que la víctima por motivos de trabajo se vio en la necesidad de realizar las visitas de cobranza en compañía de una compañera de labores, cuyo vehículo se encontraba en restricción.

Lo anterior, aparece corroborado en la carta de fecha 19 de febrero del año en curso, donde la Empresa AGA refiere que: "como una forma de buscar eficiencia en la gestión, en el caso de nuestros cobradores, efectivamente sucede que al tener una restricción es apoyado por otro funcionario en un vehículo sin restricción".

De ello fluye, que, tal como lo expresó la interesada en su presentación ante este Organismo, existe una instrucción de su Jefatura de que el cobrador que no se encuentra con restricción vehicular debe auxiliar a su compañero que se encuentre en tal situación.

El siniestro en análisis, ocurrió precisamente en circunstancias que la recurrente luego de dejar a su compañera en su domicilio, al dirigirse a su habitación el vehículo que conducía fue embestido por otro que no habría respetado la señalización del tránsito.

Con el mérito de las consideraciones que anteceden, este Servicio cumple con manifestar que el siniestro en cuestión constituye un accidente con ocasión del trabajo.

Precisado lo anterior, es menester aclarar que el de la especie no puede calificarse como un accidente del trabajo en el trayecto, ya que no ocurrió en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y la habitación de la afectada, tal como lo exige el inciso segundo del citado Art. 5º de la Ley Nº 16.744.

En consecuencia, esta Superintendencia declara que corresponde otorgar en este caso la cobertura de la Ley Nº 16.744, por lo que esa Mutualidad deberá reembolsar a la aludida ISAPRE los subsidios por incapacidad laboral a que tiene derecho la afectada.

3.076, 15.03.96.

Incompetencia de la Superintendencia de Seguridad Social para revisar resoluciones de las comisiones de medicina preventiva e invalidez en relación a invalidez que permite inscripción en el registro nacional de la discapacidad.

Un trabajador ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, por haber rechazado su declaración de invalidez conforme a la Ley Nº 19.284, lo que le impide inscribirse en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Sobre el particular, se cumple en manifestar que de acuerdo a la Ley Nº 19.284, compete a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez declarar la invalidez a que se refiere dicho cuerpo legal.

Asimismo se debe manifestar que esta Superintendencia de Seguridad Social no tiene competencia para revisar las resoluciones que dicten las COMPIN de los distintos Servicios de Salud de conformidad a la Ley N° 19.284, toda vez que ésta no contiene ningún beneficio previsional.

En mérito de lo expuesto, este Organismo se abstiene de emitir un pronunciamiento respecto de la reclamación que presentara en contra de la COMPIN del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

3.446, 21.03.96.

Procedencia de seguir autorizando licencia médica de persona declarada inválida parcial conforme a nuevo sistema de pensiones mientras se resuelve apelación por parte de la Comisión Médica Central de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Concordancias: Circular N° 2C/134, de 1985, del Ministerio de Salud; Circular N° 1.463, de 1996, de esta Superintendencia.

Se ha dirigido a esta Superintendencia una trabajadora, reclamando en contra de esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, por haber rechazado las licencias médicas N°s. 537661 y 467456, las que en conjunto le otorgaban reposo entre el 12 de agosto y el 09 de octubre de 1995, por encontrarse declarada inválida parcial de acuerdo al Nuevo Sistema de Pensiones.

Expresa que por Dictamen N° 413.0478-95, de 22 de junio de 1995, la Comisión Médica N° 4 de la Región Metropolitana, declaró su invalidez parcial a contar del 05 de mayo de 1995, señalando de acuerdo al Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980, que la pensión respectiva se devengaría a contar del día siguiente al término de la licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen.

Agrega que apeló de dicho dictamen, pero que la Comisión Médica Central mediante Dictamen N° C.M.C. 1.143/95, de 06 de septiembre de 1995, confirmó lo dictaminado por la Comisión Médica Regional, resolución que se notificó a fines de dicho mes, todo lo cual consta en los antecedentes que entregó.

Sobre el particular, se cumple en manifestar que conforme a las instrucciones impartidas por el Ministerio de Salud, a través de su Circular N° 2C/134, de 1985, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez deben seguir autorizando licencias médicas con diagnósticos irreversibles de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, mientras éstos tengan pendiente un trámite de calificación de invalidez ante las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, de 1980 y, en tanto, dicha resolución no se encuentre legalmente ejecutoriada.

En la especie, la interesada apeló del dictamen de la Comisión Médica Regional, por lo que existió un trámite de calificación de invalidez pendiente durante el período en que hizo uso de las licencias médicas N°s. 537661 y 467456 (12 de agosto al 09 de octubre de 1995). En efecto, la Comisión Médica Central sólo resolvió el 06 de septiembre de 1995, resolución que se notificó a la interesada a fines de dicho mes.

Por otra parte, consta de los documentos acompañados que a la recurrente se le pagó pensión de invalidez parcial a contar del 10 de octubre de 1995, día siguiente al término de las licencias médicas de que se trata, lo que está de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 31 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980, que dispone que la pensión de invalidez se devengará a contar de la fecha de declaración de la invalidez la que normalmente corresponderá a la fecha de la solicitud, salvo en el caso de trabajadores acogidos a subsidio por incapacidad laboral, en que las pensiones se devengarán a contar desde el día siguiente al término de la última licencia médica vigente a la fecha en que quede ejecutoriado el dictamen.

Por lo expuesto, esa Comisión deberá modificar su resolución anterior, autorizando las licencias médicas de la interesada N°s. 537661 y 467456, que le otorgaban reposo entre el 12 de agosto y el 09 de octubre de 1995, por todo su período de duración, pagándose el subsidio por incapacidad laboral por el Organismo correspondiente, el que de acuerdo a lo informado en las fotocopias de las licencias médicas tenidas a la vista, sería la Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre, dando cuenta de lo obrado a este Organismo.

3.496, 25.03.96.

Licencias médicas. Distinción entre el concepto de irrecuperabilidad e invalidez.

Esa Comisión ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia respecto de la entidad competente para declarar la irrecuperabilidad de la afección por la cual se extiende una licencia médica, según que los afiliados se encuentren o no incorporados a una Administradora de Fondos de Pensiones, ya sea que para efectos de salud coticen al Fondo Nacional de Salud o a una Institución de Salud Previsional.

Asimismo, consulta qué ocurre con aquellos pensionados por vejez que vuelven a trabajar y que efectúan sus cotizaciones ya sea en una Administradora de Fondos de Pensiones o en el Instituto de Normalización Previsional, cuando presentan licencias médicas con diagnósticos irrecuperables.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que de conformidad a lo dispuesto en el Art. 1° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por el empleador y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, según corresponda, durante cuya vigencia el trabajador podrá gozar de un subsidio o de su remuneración.

La licencia médica tiene como finalidad autorizar la ausencia laboral temporal del trabajador y le otorga derecho a percibir un subsidio durante el período en que no desempeñe su trabajo por motivos de salud.

Por ello, no corresponde autorizar licencias médicas otorgadas por una enfermedad irrecuperable que no permita volver a trabajar, ya que en tal caso el subsidio por incapacidad laboral se transformaría en una verdadera pensión de invalidez, distorsionándose la naturaleza temporal del beneficio.

Además, se hace presente que el concepto de irrecuperabilidad no necesariamente coincide con el concepto de invalidez, por cuanto una persona afectada por una enfermedad irrecuperable sólo podrá ser declarada inválida si reúne el grado de incapacidad exigido en su respectivo régimen previsional.

Aclarado lo anterior, se debe señalar cual es el Organismo competente para autorizar, modificar o rechazar una licencia médica.

Tratándose de trabajadores no afectos a una ISAPRE, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 18 del mismo D.S. N° 3, debe resolver la Unidad de Licencias Médicas, cuando aisladamente o en conjunto las licencias no excedan de 30 días. Si el reposo concedido excede del plazo señalado, o la patología que la origina requiere de mayor estudio o antecedentes, deberá resolver la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

En todo caso, de conformidad al inciso primero del Art. 22 del D.S. N° 3, la Unidad de Licencias Médicas podrá elevar a consideración de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez los antecedentes de cualquier trabajador que se encuentre acogido al régimen de licencia médica y cuya afección se estime de naturaleza irrecuperable.

En consecuencia, dentro de sus respectivos territorios jurisdiccionales, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez pueden rechazar una licencia médica de trabajadores no afiliados a una Institución de Salud Previsional, cuando en su concepto ésta se haya otorgado por una enfermedad irrecuperable, ya sea que el trabajador para efectos de pensiones sea imponente del Antiguo Sistema Previsional o del Nuevo Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3.500, de 1980. Las resoluciones que dicte la Comisión son apelables ante esta Superintendencia.

Asimismo, las Instituciones de Salud Previsional pueden rechazar licencias médicas de sus afiliados, cualquiera sea el sistema de pensiones a que esté afiliado, cuando en su concepto se haya otorgado por una enfermedad irrecuperable, de lo que se podrá reclamar ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente al domicilio registrado en el contrato de salud.

En todo caso, esta Superintendencia en uso de las facultades que le confiere el Art. 27 de la Ley N° 16.395, respecto de las Instituciones de Previsión, puede revisar los pronunciamientos de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, de los distintos Servicios de Salud.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que el Ministerio de Salud, mediante Circular 2 C/ 134, de 1985, instruyó a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez en orden a autorizar licencias médicas con diagnósticos irrecuperables de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, mientras tengan pendiente un trámite de calificación de invalidez ante las Comisiones a que alude el D.L. N° 3.500, de 1980.

Asimismo, respecto de las Instituciones de Salud Previsional el Art. 38 del D.S. N° 3, de 1984, dispone que ellas deberán continuar pronunciándose respecto de las licencias médicas de los trabajadores que se encuentren en estudio de calificación de invalidez, ya sea por las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, de 1980, o por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud.

En relación a los pensionados por vejez que han continuado trabajando, cabe señalar que cualquiera sea el régimen previsional al que se encuentren afectos en su condición activa, tienen derecho

a hacer uso de licencia médica por una incapacidad temporal, para lo que se debe tener en consideración la recuperabilidad o irrecuperabilidad de la enfermedad, en los mismos términos de aquellos que sólo tienen la condición de trabajadores activos.

3.569, 26.03.96.

Reajuste retroactivo. Remuneraciones de profesionales de la educación. Cálculo del subsidio por incapacidad laboral. Reembolso.

La Dirección del Trabajo ha solicitado a esta Superintendencia se pronuncie si los profesionales de la educación acogidos a licencia médica con goce de subsidio por incapacidad laboral, tienen derecho a que se les paguen las diferencias producidas a su favor, en consideración de que la Ley N° 19.410, reajustó retroactivamente sus remuneraciones a contar del 1° de enero de 1995, y en caso de ser procedente, si el pago debe efectuarlo el empleador o la institución pagadora del subsidio.

Señala que esa Dirección dictaminó que el empleador se encuentra legalmente obligado a pagar las diferencias de remuneraciones producidas por efecto del reajuste retroactivo de las mismas, al profesional de la educación contratado en reemplazo del docente acogido a licencia médica.

Por otra parte, solicita se determine la forma en que los empleadores deberán declarar y enterar las cotizaciones correspondientes a las diferencias de remuneraciones que les corresponda pagar a los docentes contratados en reemplazo, en el sentido de establecer si ellas se deben efectuar en un solo acto o mes a mes al momento del pago y si procede que se paguen intereses y multas. En relación a ello, señala que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, mediante Ord. N° 12.188, de 1995, resolvió que las cotizaciones previsionales originadas en el pago de la bonificación establecida en el Art. 8° de la Ley N° 19.410, deben pagarse en su valor nominal.

Por otra parte, la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional ha remitido a este Organismo las presentaciones que sobre la misma materia le efectuara la Dirección del Trabajo y el señor Secretario Regional Ministerial de Educación de la Región del Bio-Bio, el que también ha recurrido directamente ante esta entidad.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que los docentes del sector particular y particular subvencionado se encuentran afectos a las normas sobre subsidio por incapacidad laboral contenidas en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo al Art. 8° del citado cuerpo legal, "La base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia médica.

Por ello, los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores de que se trata se han debido determinar conforme a las remuneraciones netas, subsidios o ambos devengados por éstos durante los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia médica.

En el caso de licencias médicas de descanso prenatal, prórroga del prenatal, postnatal y permiso a que se refiere el Art. 2º de la Ley N° 18.867, el subsidio que se determine conforme al procedimiento señalado no podrá exceder del límite establecido en el inciso segundo del mismo Art. 8º.

Por ello, la dictación de la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de 02 de septiembre de 1995, que modificó el Estatuto de los Profesionales de la Educación contenido en la Ley N° 19.070, ha tenido como consecuencia la variación de los subsidios por incapacidad laboral en cuya base de cálculo se hubieren considerado del mes de enero de 1995 en adelante.

En efecto, la citada Ley N° 19.410, dispuso en su Art. 7º que a contar del 1º de enero de 1995, las remuneraciones totales del personal docente no pueden ser inferiores a las sumas que en ella se expresan. Asimismo, el Art. 8º de la misma, dispuso que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y del sector particular subvencionado, tienen derecho a percibir mensualmente a contar de la fecha ya señalada, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor de acuerdo al procedimiento dispuesto por la propia ley en su Art. 10.

En armonía con ello, el Art. 9º de la Ley N° 19.410, dispuso que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y de los establecimientos del sector particular subvencionado que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 7º, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

En consecuencia, procede que los Organismos pagadores revisen el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral en cuya base de cálculo se haya incluido algún o algunos meses de enero de 1995 en adelante, de modo de considerar en dicho cálculo la remuneración que le haya correspondido al trabajador en virtud de la Ley N° 19.410.

Por otra parte, se cumple en manifestar que habiéndose producido un pago retroactivo de remuneraciones en virtud de lo dispuesto en los Arts. 7º, 8º y 9º permanentes de la citada Ley N° 19.410, los empleadores han debido descontar de las diferencias de remuneraciones a pagar, las cotizaciones y aportes previsionales de cargo de los trabajadores, declararlas y pagarlas dentro de los diez primeros días del mes siguiente al pago de dichas diferencias, sin recargos, por cuanto tal situación excepcional se produjo por la dictación de una ley.

Finalmente se debe manifestar que las entidades pagadoras de subsidio deberán reliquidar los reembolsos pagados a las Municipalidades y Corporaciones Municipales, en virtud de la Ley N° 19.117, norma que otorga a las entidades señaladas derecho al reembolso de las sumas que le habría correspondido a sus trabajadores en caso de encontrarse afectados al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por ende deberán reliquidarse aquellos reembolsos de subsidio para cuya determinación se hayan considerado remuneraciones de enero de 1995 en adelante.

3.713, 28.03.96.

Suspensión de las actividades escolares por vacaciones de invierno o Fiestas Patrias del alumnado. Derecho a licencia médica y subsidio por incapacidad laboral.

Concordancias: Ordinarios N°s. 1.309/40 y 2.445/112, de 13 de febrero de 1991 y 25 de abril de 1994, ambos de la Dirección del Trabajo; Ordinarios N°s. 1.684 y 10.990, ambos de 1992, de la Contraloría General de la República.

Una Corporación ha recurrido a esta Superintendencia, señalando que algunas Instituciones de Salud Previsional, se han negado reiteradamente a pagar subsidio por incapacidad laboral de sus docentes por las licencias médicas que éstos han presentado durante períodos que coinciden con la suspensión de clases de los alumnos, por vacaciones de invierno o de Fiestas Patrias, argumentando que los docentes se encontrarían en feriado legal.

Señala que de conformidad a lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley N° 19.070, que contiene el Estatuto de los Profesionales de la Educación, el feriado de los profesionales de la educación será el de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda.

Agrega dicha Corporación que a diferencia de lo que ocurre durante la interrupción de las actividades escolares, en el caso de suspensión de dichas actividades, por las vacaciones de invierno y/o de Fiestas Patrias del alumnado, los docentes están obligados a prestar servicios a su empleador en los términos de los respectivos contratos individuales de trabajo y, por ende, a percibir su remuneración, por lo que si se enferman es necesario la presentación de la respectiva licencia médica.

Expresa que la Dirección del Trabajo mediante dictamen del año 1991, habría señalado que los períodos de suspensión de las actividades escolares que se produzcan durante el año docente no suspende el cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el Art. 37 de la Ley N° 19.070, dispone que para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación es el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

Por ende, la suspensión de clases en invierno y Fiestas Patrias para el alumnado, no constituyen vacaciones para el personal del establecimiento en los términos del Art. 37 de la Ley N° 19.070.

Así por lo demás lo han dictaminado tanto la Dirección del Trabajo como la Contraloría General de la República, mediante los oficios ordinarios citados en concordancias.

Por ello, el personal de esa Corporación afecto a incapacidad laboral durante la suspensión de las actividades escolares por vacaciones de invierno o Fiestas Patrias del alumnado, debe presentar licencia médica para justificar su ausencia laboral.

Lo anterior sólo se vería modificado en el evento que el empleador voluntariamente haya relevado al docente de su obligación de concurrir al establecimiento, pagándole la remuneración, por cuanto en ese evento éste no debe justificar ausencia al trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

4
OCTUBRE

- Ley N° 19.475. Modifica Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado (publicada en esta edición).

10
OCTUBRE

- D.S. N° 716, del 14.08.96, del M. de Educación. Reglamenta Programa Especial de Nivelación Básica para Trabajadores. Su artículo 1º, dispone:

"Apruébase un Programa Especial de Nivelación Básica para Trabajadores, sin escolaridad o con escolaridad básica incompleta, para desarrollarse, a contar de 1996 hasta 1998, cuyo propósito será que las personas que participen en él, adquieran, desarrollen y reorienten sus competencias personales, sociales, económicas y culturales, a fin de facilitarles su inserción y participación eficiente y responsable en los procesos de cambio, en el marco de los valores que sustentan a la sociedad chilena.

El Programa Especial de Nivelación Básica para Trabajadores se ejecutará, a través de la aplicación de un plan y programa especial formal no regular de estudios, por entidades públicas o privadas que acrediten, a lo menos 3 años de experiencia en programas educativos, de capacitación y/o formación profesional destinados, preferentemente a adultos, inscritas en un Registro Regional de Entidades Ejecutoras".

11
OCTUBRE

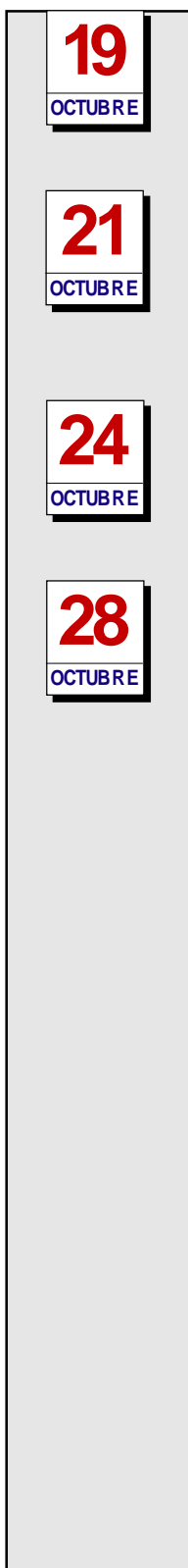
- D.S. N° 545 exento, de 27.09.96, del M. de Educación. Apruébase Plan de Estudios de 1º y 2º año de Enseñanza Básica y Programas de Estudio de los Objetivos Fundamentales Transversales del Primer Ciclo (1º a 4º año) y de los subsectores de aprendizaje de 1º y 2º año de la Enseñanza Básica.

16
OCTUBRE

- Resolución N° 423, de 03.10.96, de la Contraloría General de la República. Modifica la Resolución N° 55, de 1992, sobre exención del Trámite de Toma de Razón.
- Certificado de Resolución N° E-129-96, de 1996 que autoriza existencia y aprueba estatutos a "Habitat Desarrollo Internacional S.A."

18
OCTUBRE

- D.S. N° 827, de 28.08.96, del M. de Educación. Fija mecanismo de medición y ponderación de los factores establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 19.410. Reglamenta selección y determinación de los establecimientos beneficiarios de la subvención por desempeño de excelencia creada en el artículo 15 de la Ley N° 19.410.



- Ley N° 19.477. Aprueba Ley Orgánica del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- Ley N° 19.476. Introduce modificaciones al Decreto Ley N° 1.094, de 1975, en materia de refugiados.

D.F.L. N° 2, de 02.09.96, del M. de Hacienda. Fija la tasa del impuesto al valor agregado en 18% para el año 1997.
- Ley N° 19.478. Modifica Ley N° 19.420, sobre incentivos para el desarrollo económico de las provincias de Arica y Parinacota.
- D.S. N° 597, de 30.08.96, del M. del Interior. Modifica el Reglamento de Extranjería, aprobado por D.S. N° 597, de 1984.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Existencia. Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.	5.429/243	07.10.96.	57
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los servicios.	5.692/246	16.10.96.	68
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los servicios.	5.887/253	25.10.96.	82
Contrato individual. Modificaciones.	5.888/254	25.10.96.	84
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneraciones. Semana corrida. Procedencia. Remuneración mensual. Remuneraciones. Días no laborados	5.933/258	28.10.96.	92
Dirección del Trabajo. Competencia. Modificaciones Art. 12.	5.885/251	25.10.96.	78
Empleador. Responsabilidad subsidiaria. Extensión. Empleador. Responsabilidad subsidiaria. Procedimiento.	5.393/236	02.10.96.	44
Empresa. Alteraciones al dominio. Posesión o mera tenencia. Procedencia. Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Venta de empresa.	5.693/245	16.10.96.	66
Estatuto de salud. Experiencia. Base de cálculo.	5.883/249	25.10.96.	74
Estatuto de salud. Jornada de trabajo.	5.762/248	21.10.96.	72
Estatuto de salud. Terminación de contrato. Causales.	5.886/252	25.10.96.	80
Estatuto docente. Aplicabilidad. Psicopedagogas.	5.392/235	02.10.96.	41
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Comisiones calificadoras de concursos. Integración.	5.391/234	02.10.96.	39
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Sumarios. Competencia Dirección del Trabajo. Estatuto docente. Corporaciones municipales. Sumarios. Infracciones. Sanción.	5.388/231	02.10.96.	34
Feriado convencional. Cómputo día sábado.	5.935/260	28.10.96.	98
Feriado. Fraccionamiento.	5.884/250.	25.10.96.	76
Feriado. Remuneración variable.	5.410/238	04.10.96.	49

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Gratificación legal. Obligación de gratificar. Empresa. Alteraciones del dominio. Posesión o mera tenencia. Alcance.	5.390/233	02.10.96.	37
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Resolución. Cumplimiento. Horas extraordinarias. Procedencia. Domingo y festivos.	5.889/255	25.10.96.	86
Negociación colectiva. Derecho a negociación. Iniciación de actividades. Plazo.	5.691/247	16.10.96.	70
Negociación colectiva. Derecho a negociar. Iniciación de actividades. Plazo.	5.891/257	25.10.96.	90
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto. Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Devolución. Facultades Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo. Facultades. Ambito de aplicación.	5.934/259	28.10.96.	94
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	5.959/261	30.10.96	99
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	5.890/256	25.10.96.	88
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Vigencia. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Vigencia.	5.412/240	04.10.96.	53
Organizaciones sindicales. Federaciones y Confederaciones. Cuota sindical. Descuento.	5.389/232	02.10.96.	36
Organizaciones sindicales. Federaciones y Confederaciones. Permiso sindical. Acuerdo. Modificación.	5.694/244	16.10.96.	63
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Acuerdo. Modificación.	5.960/262	30.10.96.	101
Personal no docente. Ley N° 19.464. Calificación. Ley N° 19.464. Ambito de aplicación.	5.411/239	04.10.96.	52
Personal no docente. Ley N° 19.464. Calificación. Ley N° 19.464. Ambito de aplicación.	5.428/242	07.10.96.	52
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia.	5.413/241	04.10.96.	54
Registro de asistencia. Sistema especial.	5.394/237	02.10.96.	48

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Soledad Neveu Muñoz	Jefe Departamento Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Negociación Colectiva
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Juan Alveal Arriagada	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini

Asesora
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

Verónica Gómez Urrutia

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Christian Melis Valencia

Abogado
Departamento de Fiscalización

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Felipe Saéz Carlier

Asesor Jurídico
Departamento Jurídico

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marco A. Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10º piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107. Fax: 638 1980.

NOTAS DEL EDITOR

Recientemente se ha promulgado la Ley Nº 19.481 que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo de extraordinaria importancia para mejorar los derechos laborales. Esta nueva normativa que, incluiremos en nuestra próxima edición, establece, entre otros significativos avances, la competencia explícita a nuestro Servicio para fiscalizar la existencia de condiciones básicas de higiene y seguridad en las faenas; da carácter de presunción legal al informe del Director Regional del Trabajo respecto de prácticas antisindicales cometidas por el empleador para evitar la formación de un sindicato o destruir uno existente, y normas adicionales establecen la condonación parcial de multas en contra de empleadores morosos. Además, la ley establece la obligación de los funcionarios públicos de denunciar las infracciones laborales que conozca en el desarrollo de sus labores y la notificación de las actuaciones de la Dirección del Trabajo, mediante carta certificada, lo cual permitirá optimizar el uso de los recursos institucionales en sus finalidades propias.

En este número, destacamos el artículo sobre el contenido del contrato individual de trabajo y los informes sobre nuevo sistema de trabajos pesados.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias, incluimos la Ley Nº 19.475, que modifica la Ley Nº 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Por último, completa la edición una variada e importante jurisprudencia administrativa institucional y de la Superintendencia de Seguridad Social.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Soledad Neveu Muñoz

Abogado
Jefe Departamento Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Negociación Colectiva

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
NUEVO SISTEMA DE TRABAJOS PESADOS. LEY Nº 19.404 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social)	1
NUEVO SISTEMA DE TRABAJOS PESADOS	6
EL CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	9
PROYECTOS LABORALES CONTEMPLADOS EN LA LEGISLATURA EXTRAORDINARIA	24
SINTESIS DE PRENSA	25
LEY Nº 19.475 , modifica ley Nº 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado	28
EL SINDICATO, SU CLASIFICACION Y FINALIDAD. Depto. de Organizaciones Sindicales	29
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	34
5.388/231, 02.10.96. 1) Corresponde a la Dirección del Trabajo la interpretación y fiscalización de las disposiciones que regulan los sumarios a que se refiere la letra b) del artículo 52 de la Ley Nº 19.070, en su texto fijado por la Ley Nº 19.410, en relación con los artículos 127 a 143 de la Ley Nº 18.883. 2) Las infracciones a las normas referidas en el punto precedente serán sancionadas con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo	34
5.389/232, 02.10.96. El aporte sindical a las organizaciones de grado superior sólo puede ser descontado por autorización escrita del trabajador o por notificación hecha al empleador por el presidente o el tesorero de la respectiva organización base, no resultando jurídicamente procedente el requerimiento efectuado en tal sentido por los representantes de las organizaciones sindicales de superior grado	36
5.390/233, 02.10.96. La empresa ... Foto Ltda., no se encuentra obligada a pagar a doña N.N. la gratificación legal correspondiente al ejercicio	

	comercial 1994, debiendo entenderse reconsideradas las instrucciones impartidas en tal sentido, mediante Oficio N° 96-404, de fecha 24.04.96, por la fiscalizadora Sra. M.M.	37
5.391/234, 02.10.96.	Sobre conformación de la Comisión Calificadora de Concursos a que se refiere el artículo 30 de la Ley N° 19.070, en el evento de que las personas llamadas a constituir las, no puedan integrarla por encontrarse participando en el respectivo concurso, o bien por estar vacante el cargo	39
5.392/235, 02.10.96.	Las normas contenidas en la Ley N° 19.070, resultan aplicables a las psicopedagogas que, ejerciendo como tal y, teniendo el título de profesoras de educación básica, se desempeñan en un establecimiento educacional particular	41
5.393/236, 02.10.96.	1) La responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena a que se refiere el artículo 64 del Código del Trabajo, se encuentra referida a todas las obligaciones de carácter legal y previsional, que se originen entre el contratante y sus trabajadores, limitada, sin embargo, al tiempo o período durante el cual el o los dependientes prestaron efectivos servicios para quienes se ejecuta la obra y en el que se originan tales obligaciones. 2) No procede demandar y requerir de pago al dueño de la obra o al contratista, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, respectivamente, como tampoco demandar conjuntamente a ambos	44
5.394/237, 02.10.96.	Deniega autorización a la empresa ... Ingeniería de Software Ltda. para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal de su dependencia que labora fuera de la oficina central de dicha empresa	48
5.410/238, 04.10.96.	Los trabajadores que se desempeñan como garzones y barmanes en el restaurante ... de la Hotelera Sociedad Hotelera ..., deben percibir durante el feriado anual una remuneración equivalente al promedio de lo ganado por concepto de comisiones en los últimos tres meses trabajados	49
5.411/239, 04.10.96. y		
5.428/242, 07.10.96.	El personal que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464	52
5.412/240, 04.10.96.	La vigencia de los contratos colectivos se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior	53

5.413/241, 04.10.96.	La Empresa Instituto de ... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores .	54
5.429/243, 07.10.96.	1) Los servicios prestados por los "caddies" y "pasadores de pelotas" que se desempeñan en el Club Palestino, Club de Polo y Equitación San Cristóbal, Club de Golf Los Leones, Club Estadio Italiano y Club de Golf Sport Francés, no dan origen a un contrato de trabajo. 2) Niega lugar a solicitud de reconsideración del punto N° 1 del Ordinario N° 1.850, de 25.03.96, que concluye que al personal que presta atención a los socios en el Club de Polo y Equitación San Cristóbal, no le asiste el derecho a un domingo de descanso en el mes en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo	57
5.694/244, 16.10.96.	El pago reiterado de las horas de permiso sindical correspondientes a la dirigente de la Confederación de Federaciones y Sindicatos del Sector Privado de Chile, señora N.N., efectuado por la empresa ... Limitada, unido a la aquiescencia de la organización sindical nombrada, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 274 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio	63
5.693/245, 16.10.96.	1) La norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo es aplicable a la situación producida en la empresa Juan R. Abara Elías, por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsisten en la empresa "Neumáticos Oxo S.A." 2) El sindicato constituido en la empresa Juan Abara Elías continúa subsistente sin perjuicio de la reforma de sus estatutos ..	66
5.692/246, 16.10.96.	Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según los cuales los dependientes que laboran para la Empresa ... Aglomerados de Hormigón estarían obligados a desempeñar la multiplicidad de funciones que señalan, no se encuentran ajustadas a derecho. Reconsidera Dictamen N° 5.423/249, de 25.08.95, punto 4°	68
5.691/247, 16.10.96.	Forma de computar el plazo a que se refiere el artículo 308 del Código del Trabajo en el caso de división de una empresa	70
5.762/248, 21.10.96.	La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal, es de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, con tope de 9 horas diarias	72

5.883/249, 25.10.96.	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 para organismos y entidades públicas, municipales y corporativos en salud municipal	74
5.884/250, 25.10.96.	Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se desempeñan en la empresa CODELCO-Chile División El Teniente, y que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, hagan uso del beneficio de feriado en forma fraccionada en días viernes y lunes	76
5.885/251, 25.10.96.	No resulta procedente que el Director del Trabajo revise una resolución dictada por un Inspector del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo	78
5.886/252, 25.10.96.	La relación laboral de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, terminará solamente por algunas de las causales prevista en el artículo 48 de la Ley N° 19.378, y previo sumario cuando la causal de terminación de los servicios es la falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias	80
5.887/253, 25.10.96.	1) La determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios. 2) La cláusula primera de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Envases ... y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 2 constituida en la misma se encuentra ajustada a derecho	82
5.888/254, 25.10.96.	No procede que la empresa Transformadores ... modifique el régimen de jornada diaria de trabajo pactada en los contratos por el sistema de turnos fijado por el reglamento interno, en el momento que lo estime oportuno, según necesidades del Servicio, si no cuenta con el acuerdo de los trabajadores para este efecto	84
5.889/255, 25.10.96.	1) La Resolución N° 604, de 24.06.96, que estableció los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos que indica, no puede interpretarse, ni menos aplicarse en el sentido de que ella facultaría al empleador a exigir de sus trabajadores la interrupción de su descanso para los efectos de ponerse a disposición de él.	

	2) Las horas laboradas en días domingo y festivos sólo se remunerarán como extraordinarias si acaso exceden las de la jornada ordinaria semanal.	86
5.890/256, 25.10.96.	1) La empresa ... College se encuentra obligada a reajustar los sueldos bases del personal afecto al contrato colectivo de 27.11.95, en el porcentaje del 11% establecido por el artículo 1º de la Ley N° 19.429, en virtud de la estipulación contenida en el inciso 1º del artículo 7º del citado instrumento. 2) Reconsidera Oficio Ordinario N° 352, de 15.03.96, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Maipo	88
5.891/257, 25.10.96.	Fija el sentido y alcance del artículo 308 del Código del Trabajo, en relación a lo que debe entenderse por "inicio de actividades" para los efectos previstos en dicho precepto	90
5.933/258, 28.10.96.	1) La cláusula inserta en el punto 2º letra b) de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa de Transportes ..., y su personal de choferes y la cláusula tercera letra c) del contrato colectivo vigente en la empresa, se encuentran ajustadas a derecho. 2) Los choferes de la empresa Transportes ... remunerados con sueldo mensual e incentivo por venta de boleto no tiene derecho a percibir remuneración adicional por los días de descanso semanal. 3) El referido personal durante los días que se encuentran a disposición del empleador, sin realizar labor por causas que no les son imputable tienen derecho a percibir la remuneración pactada, expresa o tácitamente, y a falta de pacto el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados ..	92
5.934/259, 28.10.96.	1) Los trabajadores a quienes el empleador hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo. 2) La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente facultada para requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual	94
5.935/260, 28.10.96.	A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado actualmente contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídi-	

camente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración	98
5.959/261, 30.10.96. El bono de responsabilidad equivalente al 20% del sueldo y sobresueldo contenido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Talleres Gráficos ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, es de carácter transitorio, esto es, se devenga sólo mientras se desempeñe las labores adicionales encomendadas de vigilancia y supervisión que lo hacen procedente	99
5.960/262, 30.10.96. Los permisos sindicales otorgados por la empresa ... a los dirigentes del Sindicato de Tripulantes de Cabina existente en ella, tanto en el período previo como durante un proceso de negociación colectiva, han tenido su origen en un acuerdo de las partes y, por tanto, aquélla no puede unilateralmente suprimir o alterar las condiciones de otorgamiento del referido beneficio	101
CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	103
134, 1º.10.96. Depto. Proyectos y Desarrollo Organizacional Instrucciones para operación del área informática. (Extracto) ...	103
137, 02.10.96. Depto de Orgs. Sindicales Complementa numerando 5º de Circular N° 127, de 23.09.96, en el sentido que indica. Actuaciones de ministros de fe	103
143, 09.10.96. Depto. Orgs. Sindicales Informa modificación a la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado	141
151, 17.10.96. Depto. Jurídico Elecciones de Concejales	141
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes	143
1.901, 09.02.96. Cotización adicional de la Ley N° 16.744. Imprudencia de aplicar reajustes e intereses en el caso de diferencia producida por rebaja en la tasa de cotización	143
2.037, 13.02.96. Afección de origen común. Cambio de faenas es una medida transitoria	144
2.483, 26.02.96. Licencias médicas	145
3.042, 14.03.96. Califica siniestro como laboral. Reembolso de prestaciones	145

3.076, 15.03.96.	Incompetencia de la Superintendencia de Seguridad Social para revisar resoluciones de las comisiones de medicina preventiva e invalidez en relación a invalidez que permite inscripción en el registro nacional de la discapacidad	147
3.446, 21.03.96.	Procedencia de seguir autorizando licencia médica de persona declarada invalida parcial conforme a nuevo sistema de pensiones mientras se resuelve apelación por parte de la Comisión Médica Central de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones	148
3.496, 25.03.96.	Licencias médicas. Distinción entre el concepto de irrecuperabilidad e invalidez	149
3.569, 26.03.96.	Reajuste retroactivo. Remuneraciones de profesionales de la educación. Cálculo del subsidio por incapacidad laboral. Reembolso	151
3.713, 28.03.96.	Suspensión de las actividades escolares por vacaciones de invierno o Fiestas Patrias del alumnado. Derecho a licencia médica y subsidio por incapacidad laboral	153
DEL DIARIO OFICIAL		154
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION		156

