



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Yerko Ljubetic Godoy, Jefe del Departamento de
Fiscalización de la Dirección del Trabajo:

NPF: LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACION DEL PROXIMO MILENIO

Andrea Munizaga D.

"Hoy la fiscalización se ha diseñado en un contexto de construcción de niveles de equidad y de justicia social que deben ser consistentes con una sociedad democrática"



"Hemos estado empeñados en hacer una apuesta para que se haga posible un cumplimiento más eficaz de la fiscalización. A este objetivo están orientados algunos de los proyectos más relevantes que ha asumido este Departamento durante la actual gestión", expresó Yerko Ljubetic Godoy, Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Yerko Ljubetic Godoy, abogado de la Universidad de Chile, especialista en Derecho Laboral, habla con la misma pasión que lo caracterizó cuando en 1984 lo eligieron presidente de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH) en plena dictadura. Su sólida visión ética, valorada tanto por sus partidarios como por sus detractores, le valió que su nombre quedara grabado en la opinión pública desde esa época hasta nuestros días.

Hoy, en calidad de Jefe del Departamento de Fiscalización se ha dedicado enérgicamente a velar por el correcto cumplimiento de la normativa laboral desde el corazón mismo de la Dirección del Trabajo. Desde allí impulsará los Nuevos Procedimientos de Fiscalización (NPF) que regirán durante el próximo milenio, y que da a conocer hoy en forma exclusiva el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.

"A fines de siglo, la Fiscalización, no puede estar construida sobre los mismos parámetros que la de los Años '80"

***El Departamento de Fiscalización constituye el corazón de la Dirección del Trabajo.
¿Cómo define su aporte en la democratización de las relaciones laborales?***

El rol del Departamento de Fiscalización contempla, como cuestión esencial, el velar por el cumplimiento laboral. Esto tiene un objetivo claro: no es posible pensar en un modelo de sociedad justa y desarrollada si no es con un adecuado cumplimiento de la normativa laboral.

Las posibilidades que ofrece la función de fiscalización no están orientadas sólo a velar por el cumplimiento normativo, sino que también a alimentar otras áreas del Servicio. Es inapreciable la cantidad de información recogida y la capacidad de diagnóstico sobre el mundo del trabajo que se puede realizar a través de la actividad de fiscalización.

¿Cómo ha cambiado el modelo de fiscalización en Chile?

Una cuestión central que marca la actividad de fiscalización en el contexto del país es su orientación hacia una visión más amplia que el simple cumplimiento de la función administrativa. Hoy la fiscalización se ha diseñado en un contexto de construcción de niveles de equidad y de justicia social que deben ser consistentes con una sociedad democrática.

A partir de los gobiernos democráticos, no sólo estuvo presente la búsqueda de mayores niveles de justicia, sino el entender la actividad de fiscalización en el contexto de la modernización del Estado. En este sentido, uno puede afirmar que hay una orientación de la actividad de fiscalización en la que está presente una orientación hacia el usuario mucho más fuerte y clara de lo que pudo haber sido históricamente.

Hemos intentado impregnar esta gestión de la idea de que la actividad de fiscalización tiene como finalidad el logro del objetivo. Y el objetivo es superar una situación de infracción, de inequidad. Nuestra función no tiene sentido en la medida en que satisface sólo requerimientos



"La fiscalización no terminará simplemente con un informe. Ese sólo será un momento burocrático dentro del proceso. Nuestra función culminará con la solución del problema o la aplicación de todas las medidas que contempla la ley", señala Yerko Ljubetic Godoy, Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo".

internos o estadísticos. La función pública de fiscalización tiene sentido en tanto le presta servicios reales al usuario al que está dirigido. Esa orientación, que está inserta en un diseño básico de lo que es el proceso de modernización del Estado, es algo que ha estado muy presente en las innovaciones que hemos impulsado.

¿Cómo evalúa el actual modelo de fiscalización?

Yo creo que es evidente que, a fines de siglo, la fiscalización no puede estar construida sobre los mismos parámetros que la de los años '80, que fue cuando se formularon las ideas esenciales sobre las cuales descansa nuestra actual fiscalización

Durante ese contexto hubo una visión permisiva. Esto se explica porque los criterios que primaron fueron empapados por la crisis de principios de los '80 y además, porque se formularon en un contexto de dictadura. Por tanto los ejes que rigen la fiscalización en el mundo del trabajo no tienen ninguna relación con los inspirados en un modelo democrático.

Hemos estado empeñados en hacer una apuesta para que se haga posible un cumplimiento más eficaz de la fiscalización. A este objetivo están orientados algunos de los proyectos más relevantes que ha asumido este Departamento durante la actual gestión.

Los Logros del Departamento de Fiscalización

¿Cuáles son los avances del Departamento de Fiscalización?

Por una parte, existe un área de proyectos orientados a la optimización de nuestros procesos operativos. Y no sólo de la fiscalización en terreno –que es la más conocida– sino que también de otros circuitos que son parte de nuestra función, como son: los recursos administrativos y el cobro de las sanciones.

En tres áreas fundamentales hemos avanzado: en la detección del problema, la aplicación de la sanción, la resolución sobre los recursos que el usuario y el empleador tienen derecho a interponer contra nuestras resoluciones y el cobro de la sanción.

En materia del cobro de la sanción, en virtud de un convenio con la Tesorería General de la República hemos tenido un avance bastante espectacular, que nos ha permitido que toda la labor de cobro –que antes se realizaba mediante juicios ejecutivos, que implicaba una importante dosis de recursos humanos y que suponía tiempos de respuesta realmente bochornosos para una institución pública– hoy sea cobrado por la Tesorería General de la República, con resultados incomparablemente superiores. Si históricamente recuperábamos del orden del 10% al 12% de las multas que cursábamos cada año, hoy tenemos un resultado cercano al 90% de recuperación para las arcas fiscales.

En otro orden, hace un par de años partió un proceso de desconcentrar las facultades que estaban centralizadas en este Departamento. Durante dos a tres años lo primero que yo veía al entrar a mi oficina era medio metro cúbico de papeles provenientes de Arica a Punta Arenas, sobre situaciones que no tenía ninguna oportunidad de conocer. Entonces, desconcentramos atribuciones hacia las direcciones regionales, lo que ha permitido obtener una mayor cercanía entre la infracción y el análisis que debe hacerse, lo que nos ha permitido reducir mucho el tiempo de respuesta al usuario.

Además, hemos implementado criterios homogéneos a lo largo del país e incrementado la capacidad de control en esta tarea que es bastante delicada. En este sentido, estamos dotando de instrumentos de control de gestión a través de la computación e informática.

Y la tercera área, que abarca la fiscalización propiamente tal, es nuestro principal desafío. Estamos en un proyecto de largo aliento que consiste en implementar los nuevos procesos de fiscalización.

La Fiscalización del Próximo Milenio

¿En qué consisten los Nuevos Procedimientos de Fiscalización que comenzarán a operar en 1999?

Hace más de tres años impulsamos un proceso bastante participativo de crítica a los procedimientos de fiscalización tradicional. De ahí surgieron consensos que fueron conversados por Inspectores y Jefes de Fiscalización de varias Inspecciones. Luego los Nuevos Procedimientos de Fiscalización fueron finalmente afinados por este Departamento.

¿Cuáles fueron las críticas más frecuentes que se realizaron a los procedimientos de fiscalización aún vigentes?

Hubo un juicio bastante generalizado acerca de que los procedimientos de fiscalización contemplaban –y contemplan aún– demasiadas instancias burocráticas que hace el proceso lento, poco expedito y, por tanto, poco eficaz.

Yo diría que una segunda crítica, que tiene que ver con el contexto histórico en el cual se formularon los procedimientos, apunta a que están orientados con un criterio de desconfianza hacia el propio fiscalizador. Hoy existe cierta reivindicación de los fiscalizadores como profesionales con capacidad de discernir ante situaciones de su competencia y adoptar una posición más activa en los procedimientos. Y en tercer lugar, prevaleció la opinión acerca de que estos procedimientos no ofrecían los niveles de apoyo y fortalecimiento que, hasta estas alturas de la tecnología y la computación, deberían incorporarse a estos procesos.

¿De qué manera los Nuevos Procedimientos de Fiscalización se hacen cargo de esas críticas?

Los Nuevos Procedimientos de Fiscalización, que serán conocidos como NPF, recogen estas problemáticas además de hacer un conjunto de innovadoras propuestas. Por una parte, asignan una mayor responsabilidad al fiscalizador. Habrá una mayor cantidad de procesos de fiscalización que serán resueltos y sancionados in situ por el propio fiscalizador. Nos parece que en determinadas materias que son tan recurrentes, sobre las cuales hay tanta experiencia, nuestros fiscalizadores no deberían tener ningún problema para poder evaluar, proceder a cursar la infracción y notificarla en su momento.

Esto tiene una serie de ventajas porque acerca el momento de la aplicación de la sanción con el propio empleador infractor, lo que incrementará nuestra capacidad de persuasión para hacer cumplir la normativa laboral. También evitaremos muchos errores burocráticos que hoy en día nos obligan a dejar multas sin efecto.

También se va a cambiar la orientación de la fiscalización. La fiscalización no terminará simplemente con un informe. Ese sólo será un momento burocrático dentro del proceso. Nuestra función culminará con la solución del problema o la aplicación de todas las medidas que contempla la ley. De tal manera, que no se produzca el desasimio del fiscalizador respecto de la fiscalización hasta que efectivamente haya algún resultado. Con esto queremos impedir que el fiscalizador esté más preocupado de cumplir con hacer un informe que ver lo que hay detrás del proceso de fiscalización, en donde hay trabajadores concretos que tienen problemas.

Otras innovaciones serán producto del utilizar instrumentos de la informática. Ya que vamos a descansar más en las capacidades y criterios de los fiscalizadores, estamos obligados a entregarles mayores elementos que les permitan optimizar la calidad de su labor. Los Nuevos Procedimientos van a descansar en el sistema informático. Por esa vía vamos a tener acceso directo a tipificadores de infracción, base de datos de jurisprudencia en donde se presenten casos de fiscalización paradigmáticos que estarán a disposición del fiscalizador. Esto se desarrollará de la mano de una política de capacitación seria, tal como se está haciendo a través del Departamento de Recursos Humanos.

Queremos también que se incorpore el concepto de la reincidencia y de la reiteración en la infracción. Para nosotros, en virtud de que vamos a tener una base de datos informática que nos va

a permitir hacerlo, podremos distinguir entre el empleador que es fiscalizado y se le detecta por primera vez una infracción, del que ya tiene una larga historia con nosotros e incurre en problemas de infracción frecuentemente. En ese sentido, nuestra acción va a ser mucho más punitiva que en el primer caso.

¿Cuándo comenzarán a regir los Nuevos Procedimientos de Fiscalización?

Los Nuevos Procedimientos de Fiscalización comenzarán a regir en cuanto tengamos el nuevo sistema informático, que se llamará "El Inspector".

Durante los meses de enero y febrero queremos impulsar las actividades de capacitación del sistema informático, y en marzo o abril debiéramos estar en una etapa de actividades de fiscalización bajo los procedimientos actuales, pero corriendo sobre el nuevo sistema informático. Una vez que nuestros funcionarios estén familiarizados con éste, vamos a echar a correr los Nuevos Procedimientos de Fiscalización. Todo esto sucederá durante 1999.

¿Cómo creen que van a ser recibidos estos Nuevos Procedimientos por los empleadores?

Los Nuevos Procedimientos van a enfatizar mucho la relación directa con el empleador, o su representante más cercano que esté en condiciones de tomar decisiones.

Creo que va a haber un ejercicio mayor de nuestras facultades, pero que además se va a producir una más estrecha interacción con el empleador, que esperamos sea educativa.

La Fiscalización en Tiempos de crisis

En Chile ¿Se cumple la normativa laboral?

Yo creo que es evidente que no. Es evidente que hay altos niveles de incumplimiento en todas las áreas. Hay materias en que ha habido un incremento claro, que se explica por un contexto social y económico determinado, como, por ejemplo, el incremento sustantivo que se ha presentado en las sanciones relativas a distintos aspectos de la jornada de trabajo. Ahí uno puede decir que cerca del 70% de las situaciones que nosotros detectamos tienen alguna relación con la jornada. Eso refleja algo evidente en este país: hay un nivel de sobre jornada que tiene que ver con un modelo competitivo que hoy caracteriza nuestras relaciones laborales. Eso no es necesariamente bueno, especialmente cuando no va acompañado del mismo crecimiento en los niveles de productividad.

Como juicio general, a partir de nuestra experiencia, yo diría que existe una minusvaloración de la normativa laboral. Alguien que arma una empresa con pocos recursos en este país, orienta sus recursos a resolver más su situación tributaria, que a averiguar cómo tiene que llevar sus relaciones con aquellos que va a contratar para desarrollar su empresa. No existe una valoración del tema de las relaciones laborales que sea consistente con la importancia que éstas tienen en una sociedad que dice aspirar a mayores niveles de equidad.

A 50 años de la Declaración de los Derechos Humanos, a su juicio ¿Se respetan los derechos humanos en el mundo del trabajo?

En el incumplimiento de las normas labores, está implícito el descuido de los derechos básicos, esenciales de los trabajadores.

En Chile hay un déficit claro en el respeto de los derechos de las personas en su trabajo, en donde los trabajadores ocupan entre un tercio y la mitad de su vida. Esto compromete la perspectiva de lograr acceder a una sociedad más justa y equitativa como la que se aspira a construir.

¿Cuál es el impacto de la deuda previsional en las A.F.P. y en el sistema de Salud en Chile?

El nivel de deuda ha sido históricamente importante. Pero, en un chequeo, a partir de nuestras estadísticas de este año, se refleja claramente un aumento importante de las infracciones detectadas por condiciones previsionales no pagadas ni declaradas. Esto es una señal crítica que agrava una situación que, de por sí, ya era complicada. Las cifras nuestras demuestran que la deuda previsional es un tema importante a considerar, especialmente en un modelo que funciona con las características del nuestro. Claramente estos problemas se han agudizado en función de la crisis.

La Dirección del Trabajo constató que, al 16 de noviembre, se han registrado 90 cierres de empresas, lo que significa un aumento de 32% con relación a las bancarrotas de 1997. ¿Cuál es su percepción del cumplimiento de la normativa laboral en esos casos?

Esos son los casos más críticos. Yo diría que –si bien estas cifras son importantes desde el punto de vista del crecimiento de un año a otro– no dan cuenta necesariamente de la realidad. La realidad es bastante más dramática.

En la actividad de fiscalización es muy recurrente encontrarse con empresas que, si bien no han declarado la quiebra, han entrado en una situación de insolvencia en donde los primeros afectados son los trabajadores.

Muchas veces los trabajadores han tenido que aceptar cambios unilaterales en las condiciones de trabajo para enfrentar la situación de crisis. Esto que, si bien se ha presentado históricamente, en 1998 se produjo en forma agudizada. Probablemente durante 1999 se produzca de manera similar.

En este contexto económico tan delicado ¿Las denuncias han aumentado o disminuido?

Las denuncias han aumentado, pero no en el porcentaje que uno hubiera esperado. Hemos detectado aumentos de denuncias y de reclamos que van del 3% al 8%, con relación a la misma época del año anterior. Pero, debido a que en una situación de crisis –especialmente cuando hay que cuidar la "pega"– hay trabajadores que erróneamente se resignan ante situaciones de infracción que lesionan algunos importantes derechos. Creo que eso explica por qué no se ha presentado un aumento tan explosivo de denuncias.

¿Cómo se han fiscalizado las denuncias sobre acoso sexual?

Las denuncias sobre acoso sexual han sido pocas, en relación a lo que uno se imagina que estos casos al interior de las empresas.

Los criterios acerca de cómo enfrentar una situación tan compleja están presentes en una circular interna de la Dirección del Trabajo. Además, hemos desarrollado actividades de capacitación en distintas para que nuestros fiscalizadores puedan hacerse cargo de estas situaciones que son tremendamente complicadas.

Lamentablemente tenemos instrumentos bastante limitados. Debido a esto, hemos orientado nuestra acción a que la actividad del fiscalizador produzca efecto en el empleador cuando el que incurre en esta acción es un subordinado, o persuada al empleador cuando se trata de él mismo. La idea es evidenciar que su actuación no está pasando desapercibido. Esto posee un efecto persuasivo que amplía nuestras posibilidades de acción en un contexto en que existe muy poco instrumental que nos permite intervenir.

¿A qué sanciones se enfrenta un empleador al intentar sobornar a un fiscalizador de la Dirección del Trabajo?

El empleador que trata de sobornar y el fiscalizador que se deja sobornar cometen un delito, por tanto no se enfrentan a una multa, sino que a acciones judiciales en el ámbito de lo penal.

¿Cuál es el nivel de detección de esta grave falta de probidad?

Mira, no se en cifras finales, porque esa es materia de contraloría interna entiendo que las cifras se han elevado respecto a lo que venía siendo. Esa es ya una primera señal.

Como institución, nosotros tenemos claro acerca del derecho que tienen nuestros usuarios de hacer ver a las autoridades del servicio cualquier situación incorrecta. Y, si bien nosotros vamos a exigir que estos planteamientos sean hechos con seriedad, si detectamos la veracidad de la denuncia vamos a ser absolutamente inflexibles en la aplicación de las sanciones que correspondan.

Una persona que no tiene una ética a toda prueba no merece formar parte de una institución fiscalizadora, respecto de la cual la comunidad ha hecho un voto de confianza tan importante.

Nosotros no somos cualquier institución pública, somos una entidad fiscalizadora. Nuestra institución es vista por los sectores más desposeídos como una instancia protectora en un contexto bastante hostil.

Es decisión de este Departamento que en 1999, aun cuando es el último año de nuestra gestión, no se producirá un relajamiento de nuestra supervisión en esta materia. Por el contrario, en este año vamos a intensificar nuestro control. Creo que en estos casos deben aplicarse las sanciones más enérgicas. Ante estas situaciones no tendremos ninguna contemplación.

GESTION FISCALIZADORA

PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 1997 ENERO-SEPTIEMBRE 1998

Número de conceptos denunciados

CONCEPT. DENUN.	enero-sept. 1997	enero-sept. 1998	variación %
Sueldos	5.678	7.193	27
Imposiciones	4.968	6.854	38

Número de materias infringidas en fiscalización de terreno y comparendos

MATERIAS INFRING.	enero-sept. 1997	enero-sept. 1998	variación %
Remuner. C. del T. - Art. 54	133	198	49
Remuner. C. del T. - Art. 55	693	982	42
Decl. cotiz. D.L. Nº 3.500 - Art. 19	2.188	5.790	165
Decl. cotiz. L. 18.933 - Art. 30	1.448	1.658	15

Fiscalización por denuncias y programas

	enero-sept. 1997	enero-sept. 1998	variación %
Deuda Previs. en Imposic. (actas y cobros directos)	2.256.511.772	1.333.465.476	-69,2%

Remuneraciones pagadas	3.510.035.541	4.861.431.606	27,8%
Trabajadores favorecidos por pago remuneraciones	52.033	62.233	16,4%

Comparendos	enero-sept. 1997	enero-sept. 1998	variación %
Remuneraciones pagadas	7.855.830.071	10.174.972.475	22,8%
Trabajadores favorecidos	50.470	59.746	15,5%

APROBACION DE CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Germán Molina Valdivieso (*)

El 4 de noviembre, el Senado de la República aprobó los Convenios 87, 98, 105 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.

Al suscribir dichos Convenios, Chile fortalece su compromiso con la promoción de la Libertad Sindical, la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio 87) y el Derecho de Negociación Colectiva (Convenio 98); ratifica el principio consagrado en nuestra legislación que prohíbe todo tipo de trabajo forzoso (Convenio 105) y respalda los progresos alcanzados en lo relativo a la Edad Mínima de admisión al empleo (Convenio 138).

Lo anterior constituye un paso de gran trascendencia que se inscribe en el marco de la Declaración adoptada por la O.I.T. en su 86ª Conferencia de junio de 1998. En esa oportunidad, este órgano tripartito declaró en relación con siete convenios considerados fundamentales que "todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios".

Nuestro país ya había ratificado tres de estos convenios referidos a trabajo forzoso (Convenio 29); igualdad de remuneraciones (Convenio 100) y no discriminación laboral (Convenio 111) y, al aprobar los cuatro restantes, cumple con la totalidad de las normativas antes mencionadas.

Con ello, se ha dado cumplimiento al compromiso ético y moral que el Gobierno asumió con el país de incorporar a Chile al conjunto de las naciones que han adoptado las normas consideradas como Derechos Humanos Laborales Fundamentales.

Su aprobación nos provee de orientaciones universalmente aceptadas y nos dota de un marco apropiado para continuar modernizando nuestra institucionalidad laboral en el contexto de los desafíos del actual orden económico social internacional.

Pero existen, además, otras razones que hacen aún más válida la voluntad política y ética del Gobierno del Presidente Frei en esta materia.

En efecto, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague, estableció en su Declaración Final que las naciones del mundo se comprometían a promover la integración social, fomentando sociedades estables, seguras y justas, basadas en la promoción y protección de los derechos humanos, aludiendo directamente a la libertad de asociación y al derecho de organización y negociación colectiva.

Asimismo, la Segunda Cumbre de Jefes de Estado y Gobierno, celebrada en Santiago en abril de 1998, y la Undécima Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo de Países Miembros

(*) Abogado, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

de la O.E.A., efectuada en Viña del Mar en octubre de este año, acordaron también que los Estados Miembros debían promover los Convenios Internacionales del Trabajo, considerados fundamentales por la Comunidad Internacional.

Los contenidos esenciales de los mencionados Convenios Internacionales del Trabajo son concordantes con nuestra institucionalidad laboral. En ciertas materias, como aquella de una eventual sindicación de las Fuerzas Armadas y de Orden, que en algunos sectores ha generado cierta preocupación con motivo del Convenio 87, hay que destacar que éste reconoce la primacía de las normativas nacionales, por lo cual el punto está claramente resuelto en nuestro ordenamiento jurídico interno. En efecto, las Leyes Orgánicas Constitucionales de las FF.AA. y de Carabineros de Chile explícitamente no consideran la pertenencia de su personal a organizaciones sindicales, lo que se encuentra en concordancia con similar definición contenida en el artículo 1º de la Ley Nº 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado. Por lo demás, no existe ningún pronunciamiento jurisprudencial, de entidad internacional alguna en sentido contrario.

Los Convenios 87 y 98, ratificados recientemente por Chile, han sido suscritos por más de 120 países. Chile era la única nación latinoamericana que no había ratificado aún el Convenio 98, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva.

El Gobierno confía en que el Poder Legislativo ratificará también el Convenio 151 de la O.I.T., referido al Derecho de Organización y Negociación de los Trabajadores del sector público civil, lo que constituirá, sin duda, un marco normativo eficaz para la modernización del sector. En efecto, éste proveerá un escenario adecuado para explorar una regulación apropiada a la práctica convencional de negociación, que en Chile se desarrolla entre las asociaciones de funcionarios y la autoridad gubernamental, desde hace ya más de cuatro décadas.

A nivel de relaciones exteriores, tanto políticas como comerciales, la aprobación de estos Convenios tiene gran importancia.

Por una parte, responde al énfasis que las naciones del mundo han puesto en la agenda social internacional vinculada con los procesos de integración. Por otra, contribuye a mejorar nuestra posición en las relaciones económicas con áreas tan importantes como la Unión Europea, que ha resuelto otorgar beneficios arancelarios preferentes a aquellos países que los han ratificado y que en sus disposiciones internas incorporan sus contenidos y los aplican.

Nuestro país, al aprobar estos convenios, conjugando armoniosamente razones éticas, jurídicas y económicas, ha confirmado su voluntad de construir una institucionalidad laboral y social sustentada en valores universalmente reconocidos.

COBRANZA DE IMPOSICIONES, APORTES Y MULTAS (*)

NORMAS PARA LA COBRANZA JUDICIAL DE IMPOSICIONES, APORTES Y MULTAS DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISION

Ley N° 17.322 (1)(2)(3)(4)

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

Artículo 1º.- Para los efectos de esta ley, la palabra "empleador" se entenderá comprender a "patrón", incluidas las instituciones semifiscales y las empresas autónomas del Estado, y la palabra "trabajador", a "empleado" y "obrero". (5)

Asimismo, la palabra "remuneración" se entenderá referida al sueldo, salario y cualquier otro emolumento imponible recibido por el trabajador. (6)

Artículo 2º.- El Director General, el Vicepresidente Ejecutivo o el Jefe superior de la respectiva institución de previsión, incluidas las Cajas de Compensación de Asignación Familiar u organismo auxiliar deberá mediante resolución fundada y según corresponda:

- 1º Determinar el monto de las imposiciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;

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

(1) Publicada en el Diario Oficial de 19.08.70.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por el D.F.L. N° 115, de Previsión Social, de 26.01.79; por los D.L. N°s. 1.526, de 7.08.76; 2.062, de 19.12.77 y 3.537, de 22.01.81 y por las Leyes N°s. 18.048, de 6.11.81; 18.137, de 5.07.82 y 18.196, de 19.12.82; 18.379, de 4.01.85; 18.482, de 28.12.85; 18.768, de 29.12.88; 18.812, de 15.07.89; 19.250, de 30.09.93; 19.260, de 4.12.93; 19.447, de 8.02.96.

(3) El Art. 2472, del Código Civil se refiere a los créditos privilegiados de la primera clase. La 6ª causa, de acuerdo a la modificación introducida al citado Art. 2472 por el Art. 261 de la Ley N° 18.175, de 28.10.82, se refiere a las cotizaciones adeudadas a organismos de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio para ser destinadas a ese fin. El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1º del D.F.L. N° 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

(4) El Art. 25 de la Ley N° 18.833, de 26.09.89, establece que se aplicará esta ley a las obligaciones que las empresas afiliadas contraigan con las Cajas de Compensación, pudiendo operar una compensación de obligaciones entre las Cajas de Compensación y las empresas afiliadas, a solicitud expresa de estas últimas.

(5) La letra a) del Art. 3º del Código del Trabajo define para los efectos que indica, el concepto "empleador".

(6) El Art. 1º transitorio del Código del Trabajo, citado en la nota anterior, establece que las disposiciones del Código del Trabajo no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional, rigiendo en ambas la definición de remuneración de su Art. 41.

- 2º Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualesquiera otras deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores, y
- 3º Aplicar las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes de previsión social.

El Director General, el Vicepresidente Ejecutivo o el Jefe Superior, en su caso, podrán delegar estas atribuciones en funcionarios de la institución de la respectiva región o provincia. Mediando tal delegación, podrá ejercer también dichas facultades, sin necesidad de nuevo mandato, el funcionario que subrogue o reemplace al delegatario por impedimento, ausencia u otra causa. (7)

Artículo 3º.- Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las imposiciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de previsión y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones.

Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.

Las resoluciones que sobre las materias a que se refieren el artículo 2º dicten los Jefes Superiores de las instituciones de previsión, no requerirán la nominación de los dependientes respectivos. Sin embargo, dichas resoluciones deberán indicar, a lo menos, la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren; los períodos que comprenden las imposiciones adeudadas, y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuvieren adeudando imposiciones. (8)(9)

Artículo 4º.- Las resoluciones de que trata el artículo 2º tendrán mérito ejecutivo.

Los juicios a que ellas den origen se sustanciarán ante los Tribunales del Trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido en el Título I del Libro III del Código de Procedimiento Civil, y a las normas especiales de esta ley. (10)

Artículo 5º.- La oposición que se formule en estos juicios sólo será admisible cuando se funde en alguna de las excepciones siguientes:

- 1º Inexistencia de la prestación de servicios;
- 2º No ser imponible, total o parcialmente, los estipendios pagados, o existir error de hecho en el cálculo de las imposiciones adeudadas;

(7) Este inciso fue reemplazado, en la forma transcrita en este texto, por el Art. 1º letra A) del D.L. Nº 1.526, de 7.08.76.

(8) El artículo 3º ha sido modificado, en la forma transcrita, por el Art. 1º, letra B) del D.L. Nº 1.526, de 7.08.76; por el Art. 6º del D.L. Nº 2.062, de 19.12.77 y por el Art. 4º, Nº 1, del D.F.L. Nº 115, de Previsión Social, de 26.01.79.

(9) El Art. 8º del D.L. Nº 2.062, de 19.12.77, derogó "las disposiciones legales generales o especiales que se contrapongan con lo dispuesto en el inciso 1º del Art. 3º de la Ley Nº 17.322".

(10) La referencia a los Tribunales del Trabajo debe entenderse hecha a los juzgados de letras del trabajo o, en los departamentos en que éstos no existan, a los juzgados de letras en lo civil, de acuerdo con lo establecido en los Arts. 420, 421 y 424 del Código del Trabajo.

- 3º Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador;
- 4º Compensación en conformidad al artículo 32 de la Ley Nº 7.295 o al artículo 6º del D.F.L. Nº 245, de 1953, y (11)
- 5º Las de los números 1º, 3º, 9º, 11, 17 y 18 del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil. (12)

Las excepciones de los números 9º y 11 del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil sólo podrán ser declaradas admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito.

En estos juicios no procederán las reservas de acciones a que se refieren los artículos 473 y 478, inciso segundo del Código de Procedimiento Civil y la prueba de las excepciones corresponderá al que las alega.

Artículo 6º.- La forma de las notificaciones se regirá por las normas previstas en el Libro V del Código del Trabajo. El requerimiento de pago podrá efectuarse personalmente o por cédula. Dichas actuaciones y las demás en que deba intervenir un ministro de fe, podrán realizarse por un empleado del mismo tribunal o por un receptor judicial. (13)(14)(15)

La notificación de la demanda, del requerimiento de pago y de la sentencia de primera instancia, podrá realizarse, además, por Carabineros.

La institución ejecutante pagará a los funcionarios a que se refiere el inciso primero, por cada actuación en que intervengan, los derechos que fije el arancel establecido por la Corte de Apelaciones respectiva, sin perjuicio de lo que en definitiva se resuelva sobre la carga de las costas.

Artículo 7º.- Las sentencias que se dicten en estos juicios contendrán, además de las menciones comunes a las sentencias emitidas en los juicios ejecutivos, la orden de liquidar por el Secretario del Tribunal las imposiciones y los intereses devengados desde que el deudor incurrió en mora y hasta la fecha del fallo; y la orden de que, en su oportunidad, se liquiden los intereses que se devenguen con posterioridad hasta el total y cumplido pago de la obligación y se calcule el reajuste de la deuda, cuando así procediere de conformidad a las normas establecidas en el artículo 22.

Artículo 8º.- En los juicios a que se refiere esta ley, el recurso de apelación sólo procederá contra la sentencia definitiva de primera instancia, previa consignación de la suma total que dicha sentencia ordene pagar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

(11) Las citadas disposiciones legales fueron derogadas por el Art. 60 del D.L. Nº 307, de 7.02.74, que aprobó el sistema único de prestaciones familiares. Dichas referencias legales deben entenderse hechas al Art. 28 del citado D.L. Nº 307. El texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Unico de Prestaciones Familiares fue aprobado por el D.F.L. Nº 150, de Previsión Social, de 25.03.82.

(12) El citado Art. 464 del Código de Procedimiento Civil establece las excepciones que pueden oponerse en el juicio ejecutivo y las de los mencionados números se refieren a la incompetencia del tribunal, la litis pendencia, el pago de la deuda, la concesión de esperas o prórrogas, la prescripción y la cosa juzgada.

(13) El artículo 6º fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 9º de la Ley Nº 19.250, de 1993.

(14) El citado Libro V del Código de Trabajo contiene las normas sobre jurisdicción laboral.

(15) Ver inciso 2º del Art. 5º de la Ley Nº 17.992, de 30.04.81-A, que se refiere a las actuaciones de los receptores de los ex-Juzgados del Trabajo con relación a lo establecido en este artículo.

El Tribunal hará entrega de los valores consignados a la institución ejecutante, la cual quedará obligada a las restituciones que correspondieren con arreglo a la sentencia de término. Esta restitución deberá ser enterada dentro del plazo fatal de 15 días, contado desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada. Si no se cumpliera esta obligación en el plazo señalado, la institución deberá abonar un interés del 3% mensual, a partir de la fecha en que el fallo quedó ejecutoriado.

Artículo 9º.- Será competente para conocer de los juicios civiles en que actúen las Cajas de Previsión, el respectivo Juez Civil en que esté ubicada la oficina, agencia o sucursal de la institución de previsión que hubiere intervenido en el asunto que dio origen al litigio. (16)

No obstante, cuando en un juicio civil una institución de previsión actúe como demandante, ésta podrá ocurrir, a su elección, a los tribunales indicados en el inciso anterior o a los del domicilio del demandado.

En todo caso, en los juicios del trabajo en que una institución de previsión actúe como demandante, será juez competente para conocer de estas causas, el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del actor.

Artículo 10.- Las instituciones de previsión social estarán exentas de los impuestos establecidos en la Ley de Timbres, Estampillas y Papel Sellado y de las consignaciones que exigieren las leyes en todos los juicios en que tengan interés. (17)

Artículo 11.- En caso de quiebra del empleador, no tendrá aplicación lo dispuesto en los artículos 6º, 7º, 8º, 9º, 12, 13 y 19. Las instituciones de previsión verificarán sus créditos de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 102 y siguientes de la Ley N° 4.558, efecto para el cual servirá de suficiente título el mencionado en el artículo 4º. Los créditos podrán ser impugnados sólo fundándose en algunas de las excepciones señaladas en el artículo 5º de esta ley. (18)

No obstante, tratándose de bienes no comprendidos en el desasimiento, las instituciones de previsión que puedan embargarlos para proveer al pago de sus créditos, podrán recurrir, en todo caso, al procedimiento general establecido en esta ley.

Artículo 12.- El empleador que no consignare las sumas descontadas o que debió descontar de la remuneración de sus trabajadores y sus reajustes e intereses penales, dentro del término de quince días, contado desde la fecha del requerimiento de pago, si no opuso excepciones, o desde la fecha de la notificación de la sentencia de primera instancia que niegue lugar a ellas, será apremiado con arresto, hasta por quince días. Este apremio podrá repetirse hasta obtener el pago de las sumas retenidas o que han debido retenerse y de sus reajustes e intereses penales. (19)

(16) El artículo 9º ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 2º de la Ley N° 19.447, de 8.02.96.

(17) La citada Ley de Timbres y Estampillas está contenida en el D.L. N° 3.475, de 4.09.80, cuyo texto actualizado puede consultarse en "Normas Crediticias y Mercado de Capitales", obra publicada también por el Grupo Editorial Publitexsa-Proman-Normatec.

(18) La citada Ley N° 4.558, de 4.02.29, fue derogada por el Art. 256 de la Ley N° 18.175, de 28.10.82, que modificó y aprobó el nuevo texto de la Ley de Quiebras. La referencia a los Arts. 102 y siguientes de la Ley N° 4.558 debe entenderse hecha a los Arts. 131 y siguientes de la mencionada Ley N° 18.175, cuyo texto actualizado puede consultarse en "Normas Crediticias y Mercado de Capitales", obra publicada también por el Grupo Editorial Publitexsa-Proman-Normatec.

(19) El artículo 12 fue reemplazado, por la letra c) del Art. 1º del D.L. N° 1.526, de 7.08.76. Posteriormente fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 1º N° 1 de la Ley N° 19.260, de 4.12.93.

El apremio será decretado, a petición de parte, por el mismo Tribunal que esté conociendo de la ejecución y con el solo mérito del certificado del secretario que acredite el vencimiento del término correspondiente y el hecho de no haberse efectuado la consignación.

Las resoluciones que decreten estos apremios serán inapelables.

La consignación de las cantidades adeudadas hará cesar el apremio que se hubiere decretado en contra del ejecutado, pero no suspenderá el curso del juicio ejecutivo, el que continuará tramitándose hasta que se obtenga el pago del resto de las sumas adeudadas.

Las instituciones de previsión, en los casos contemplados en este artículo, deberán recibir el pago de las cantidades descontadas o que debieron descontarse y de sus reajustes e intereses penales, aun cuando no se haga el del resto de las adeudadas.

Para los efectos contemplados en este artículo, la liquidación que debe hacer el secretario del Tribunal con arreglo a lo establecido en el artículo 7º, señalará expresa y determinadamente las imposiciones y aportes legales que se descontaron o debieron descontarse de las remuneraciones de los trabajadores.

Tanto la orden de apremio como su suspensión, deberán ser comunicadas a la Policía de Investigaciones de Chile, para su registro.

Artículo 13.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 12 y 14 de esta ley, se aplicarán las penas del artículo 467 del Código Penal al que en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador. (20)(21)(22)

Artículo 14.- En caso que el empleador sea una persona jurídica de derecho privado, una comunidad, sociedad o asociación de hecho, el apremio a que se refiere el artículo 12 se hará efectivo sobre las personas señaladas en el artículo 18. (23)

Artículo 15.- Intercálase en el artículo 12 de la Ley Nº 12.927, sobre Seguridad Interior del Estado, de 6 de agosto de 1958, entre las palabras "relegación" y "en", el sustantivo "menores".

Derógase la letra b) del artículo 13 de la misma ley.

Artículo 16.- (24)

Artículo 17.- Los informes emitidos por los inspectores de los institutos de previsión u organismos auxiliares en sus labores fiscalizadoras, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.

(20) El citado Art. 467 del Código Penal se refiere al delito de estafa y establece las penas de presidio menor en su grado mínimo a máximo, según el valor de lo defraudado, y su extensión comprende de 61 días a tres años de presidio.

(21) Este artículo, que había sido derogado por la letra d) del Art. 1º del D.L. Nº 1.526, de 7.08.76, fue incorporado, como aparece en el texto, por el Art. 1º Nº 2 de la Ley Nº 19.260, de 4.12.93.

(22) Ver Nº 1 del Art. 470 del Código Penal que aplica las penas que señala a los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquier otra cosa que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

(23) El artículo 14 fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra e) del Art. 1º del D.L. Nº 1.526, de 7.08.76.

(24) Este artículo introdujo modificaciones a la Ley Nº 10.383, de 8.08.52.

Los mencionados inspectores estarán facultados para revisar la contabilidad y documentación respectiva de los patrones o empleadores, tanto en el domicilio de éstos como en las oficinas de su respectiva institución. En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras estarán investidos de las facultades, derechos y obligaciones que competen a los inspectores del trabajo, en conformidad a las disposiciones de los artículos 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32 y 40 del D.F.L. N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 30 de mayo de 1967, publicado en el Diario Oficial del 29 de septiembre de 1967, entendiéndose que las facultades que dichas disposiciones otorgan a la Dirección del Trabajo o a sus inspectores corresponden, en los mismos términos, a las instituciones de previsión, o a sus inspectores, respectivamente. (25)

La aplicación de las multas a que esas disposiciones se refieren corresponderá al Vicepresidente Ejecutivo, Director General o jefe superior de la respectiva institución previsional, sin perjuicio de la facultad de delegar establecida en el inciso final del artículo 2º. La percepción de dichas multas corresponderá a la respectiva institución, con el destino que establezcan sus leyes orgánicas. La cobranza judicial de estas multas se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 4º y las resoluciones tendrán el mérito ejecutivo allí señalado.

De las sanciones impuestas en conformidad a este artículo podrá reclamarse en la forma que establece la Ley N° 14.972, de 1962. En tal caso, regirán para los inspectores de las instituciones de previsión u organismos auxiliares que hubieren intervenido, las normas prescritas en el artículo 3º de dicha ley. (26)

Los Inspectores del Servicio de Impuestos Internos podrán realizar las labores fiscalizadoras propias de los Inspectores de los institutos de previsión, en conjunto con éstos o separadamente, cuando así lo ordene la Dirección Nacional de dicho Servicio o el Director Regional respectivo, quedando afectos, en tales casos, a las normas contempladas en los incisos anteriores. (27)

Artículo 18.- Las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las comunidades y todas las entidades u organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las empresas autónomas del Estado, deberán declarar ante las instituciones previsionales a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes, y comunicar los cambios en esas designaciones, dentro de los 30 días de producidos.

La persona declarada como representante del empleador se entenderá autorizada para litigar en su nombre con las facultades contempladas en el inciso primero del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, no obstante cualquiera limitación impuesta a sus poderes. (28)

La omisión de la declaración antedicha será sancionada con multa de cuatro a veinte sueldos vitales de la Región Metropolitana de Santiago, a beneficio de la respectiva institución de previsión, multa que se fijará y cobrará de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 2º y 4º de esta ley.

(25) El citado D.F.L. N° 2, del Trabajo, de 29.09.67, contiene la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

(26) La Ley N° 14.972, de 21.11.62, que fijaba las normas en relación con el monto y aplicación de las multas por infracciones a las leyes sociales vigentes, fue derogada por el Art. 2º de la Ley N° 18.620, de 6.07.87. Ver Arts. 474 y 475 del Código del Trabajo, que se refieren al procedimiento de reclamo por sanciones por infracciones a las legislaciones laboral y previsional vigentes.

(27) El inciso final del artículo 17 fue agregado, en la forma transcrita por la letra F) del Art. 1º del D.L. N° 1.526, de 7.08.76.

(28) El citado inciso 1º del Art. 7º del Código de Procedimiento Civil, se refiere al poder para litigar otorgado al procurador para tomar parte en todos los trámites del juicio.

Las entidades infractoras no podrán alegar, en las ejecuciones iniciadas en su contra por las instituciones de previsión en conformidad a esta ley, la excepción de falta de personería de quien haya sido notificado en su representación, sino previa consignación, a la orden del Tribunal, del monto máximo de la multa establecida en este inciso; pero los plazos de prescripción se considerarán interrumpidos en todo caso por la sola presentación de la demanda. El tribunal sólo podrá acoger a tramitación la excepción de falta de personería si el empleador comprueba documentalmente haber dado cumplimiento a la obligación contemplada en el inciso primero. (29)

Si la omisión consistiere en la no comunicación de los cambios producidos en las designaciones de gerentes, administradores o presidentes, en su caso, se entenderá que las entidades infractoras continuarán representadas por las mismas personas señaladas en la última comunicación hecha, y, por consiguiente, en las ejecuciones iniciadas en su contra de acuerdo con las disposiciones de esta ley, ellos no podrán alegar la falta de personería de quienes hayan sido notificados o requeridos en su nombre, a menos que acrediten documentalmente que dieron oportuno cumplimiento a la obligación establecida en el inciso primero. (30)

Artículo 19.- El que a cualquier título adquiriera el dominio de predios rústicos o fundos, establecimientos industriales o comerciales, fábricas, locales o faenas, de derecho en ellos o de los bienes de su Activo inmovilizado, con excepción de los destinados al uso, alhajamiento u ornato de las oficinas, o los tome en arrendamiento, por instrumento público o privado o por cualquier otro medio, responderá solidariamente con el anterior dueño o con el arrendador, en su caso, del pago de las imposiciones y demás aportes legales que se adeudaren a las instituciones de previsión, siempre que en esos predios, establecimientos, fábricas, locales o faenas laboren trabajadores por cuenta del que los transfiere o da en arrendamiento. (31)

No habrá lugar a la responsabilidad solidaria establecida en el inciso precedente cuando en el instrumento público o privado que se otorgue se inserte un certificado del o de los institutos de previsión respectivos que acredite que la persona que transfiere o da en arrendamiento se encuentra al día en el pago de las imposiciones y aportes legales. Los otorgantes del instrumento deberán expresar si en el predio rústico o fundo, establecimiento, fábrica, local o faena trabajan empleados u obreros.

Tampoco habrá lugar a esta responsabilidad solidaria respecto del adquirente de bienes que componen el Activo inmovilizado del establecimiento, fábrica, local o faena cuando la institución acreedora hubiese autorizado expresamente la enajenación. Esta autorización sólo podrá otorgarse cuando existan otros bienes suficientes para responder al pago del crédito.

En todo caso, tratándose de los bienes señalados en el inciso precedente, la responsabilidad solidaria quedará limitada hasta concurrencia del valor de ellos.

(29) De acuerdo al Art. 8º de la Ley Nº 18.018, de 14.08.81, las sumas expresadas en sueldos vitales deben transformarse a ingresos mínimos reajustables. El D.S. Nº 51, de Justicia, de 13.02.82, fijó la tabla de conversión de sueldos vitales en ingresos mínimos, el que sólo es aplicable a las cuantías, penas o sanciones administrativas.

(30) El artículo 18 fue modificado, en la forma que aparece en el texto, por el Nº 2 del Art. 4º del D.F.L. Nº 115 de Previsión Social de 26.01.79.

(31) El Art. 3º del Código del Trabajo, establece en su inciso final que "para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotados de una individualidad legal determinada".

Artículo 20.- En todo contrato de construcción de obra, reparación, ampliación o mejoras, se entenderá, sin necesidad de estipulación expresa, que las garantías constituidas para responder a su cumplimiento y las retenciones que se hagan a los estados de pago caucionan también el cumplimiento de las obligaciones previsionales. (32)

Para obtener la devolución o alzamiento de esas garantías, el contratista o subcontratista deberá acreditar el pago de la totalidad de las obligaciones previsionales correspondientes a la obra mediante certificados de las respectivas instituciones de previsión. La infracción de esta disposición hará al dueño de la obra solidariamente responsable del cumplimiento de esas obligaciones.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, el dueño de la obra responderá subsidiariamente de las obligaciones previsionales que fueren de cargo de los contratistas o subcontratistas, correspondientes a los trabajadores que hubieren prestado servicios en la respectiva obra. (32)

Artículo 21.- (33)

Artículo 22.- Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de imposiciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de previsión social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones. (34)(35)

Cuando el plazo de diez días a que se refiere el inciso anterior venza en día sábado, domingo o festivo, dicho plazo se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

Si el pago no se efectúa oportunamente, las sumas adeudadas se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes anterior a aquél en que efectivamente se realice. (36)

(32) El Art. 64 del Código del Trabajo, se refiere a la responsabilidad del contratista y subcontratista y del dueño de la obra, empresa o faena respecto de las obligaciones que afectan a los trabajadores de éstos y al caso en que el que encargue la obra sea una persona natural.

(33) Este artículo, que no se inserta en el texto, introdujo una modificación al Art. 6º del D.F.L. N° 278, de 6.04.80, sobre administración superior de las instituciones de previsión.

(34) El artículo 22 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Art. 1º de la Ley N° 18.137, de 5.07.82. De acuerdo con el Art. 4º de dicha ley la modificación rige desde el 1.09.82.

(35) El Art. 218 de la Ley N° 13.305, de 6.04.59, establece lo siguiente: "En los casos de atraso por parte del empleador en el pago de las imposiciones de previsión, éstas se reputarán enteradas en la respectiva institución para los efectos de que los empleados y obreros mantengan sus derechos a atención médica, pago de subsidios y préstamos personales o hipotecarios, de acuerdo con la respectiva ley orgánica".

(36) Los incisos 3º y 6º fueron reemplazados y los incisos 4º y 5º, modificados, como aparecen en el texto, por el N° 1 del Art. 27 de la Ley N° 18.196, de 19.12.82. El inciso 4º fue modificado además, como aparece en el texto, por el Art. 25 de la Ley N° 18.379, de 4.01.85, y el inciso 5º, por el Art. 34 de la Ley N° 18.482, de 28.12.85; y el inciso 6º por el Art. 1º N° 3 de la Ley N° 19.260, de 4.12.93.

Por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6º de la Ley Nº 18.010, aumentado en un veinte por ciento. (37)(38)

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado a que se refiere el inciso anterior, resultaren de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras aumentado en un veinte por ciento, se aplicará esta última tasa de interés incrementada en igual porcentaje, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste. (37)

En todo caso, para determinar el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquél en que se devengue. Dicho interés se capitalizará mensualmente. (37)

Artículo 22 a).- Si el empleador no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso primero del artículo precedente, o si ésta es incompleta o errónea, será sancionado con multa de media Unidad de Fomento por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existen antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esa multa el empleador o la entidad pagadora de subsidios que pagare las cotizaciones dentro del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones respectivas. Tratándose de empleadores de trabajadores de casa particular, la multa será de 0,2 unidades de fomento para el caso que las cotizaciones se pagaren el mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones de estos trabajadores, y de 0,5 unidades de fomento si fueran pagadas después de esta fecha, aun cuando no hubiesen sido declaradas. (39)(40)(41)(42)

Si la declaración fuere incompleta o falsa y existiere un hecho que permita presumir que es maliciosa, el Jefe Superior de la respectiva institución de previsión podrá efectuar la denuncia ante el Juez del Crimen correspondiente.

(37) Los incisos 3º y 6º fueron reemplazados y los incisos 4º y 5º, modificados, como aparecen en el texto, por el Nº 1 del Art. 27 de la Ley Nº 18.196, de 19.12.82. El inciso 4º fue modificado además, como aparece en el texto, por el Art. 25 de la Ley Nº 18.379, de 4.01.85, y el inciso 5º, por el Art. 34 de la Ley Nº 18.482, de 28.12.85; y el inciso 6º por el Art. 1º Nº 3 de la Ley Nº 19.260, de 4.12.93.

(38) El Art. 6º de la citada Ley Nº 18.010, de 27.06.81, se refiere a la determinación de la tasa anual del interés corriente por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. El texto actualizado de la citada Ley Nº 18.010 puede consultarse en "Normas Créditicias y Mercado de Capitales", obra publicada también por el Grupo Editorial Publitexsa-Proman-Normatec.

(39) El artículo 22 a) fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Nº 2 del Art. 1º de la Ley Nº 18.137, de 5.07.82.

(40) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 25 de la Ley Nº 18.379, de 4.01.85, y por el Art. 1º Nº 4 de la Ley Nº 19.260, de 4.12.93.

(41) El Art. 23 de la Ley Nº 18.379, de 4.01.85, expresa lo siguiente: "En los casos de declaraciones y pago de imposiciones, aportes e impuestos establecidos en los Decretos Leyes Nºs. 3.500 y 3.501, de 1980, en que el empleador incurriere en errores u omisiones que no excedan del 2% de la respectiva declaración, se presumirá la buena fe y no procederá aplicar las multas del inciso quinto del artículo 19 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, o la multa del artículo 22 a) de la Ley Nº 17.322, en su caso./ No se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior si se incurriere en reiteración dentro del plazo de un año".

(42) El Art. 123 de la Ley Nº 16.464, de 25.04.66, establece un interés del 3% mensual por cada mes o fracción de mes de atraso de las imposiciones que no se enteren en las cajas de previsión en la oportunidad que señalan las respectivas leyes. De acuerdo a lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social en sus dictámenes Nºs. 1.347, de 20.05.71 y 820, de 16.02.84, el citado Art. 123 se aplica exclusivamente a imponentes independientes y voluntarios de las cajas de previsión.

Las instituciones de previsión no podrán condonar los intereses penales y multas que correspondan a deudores que no hubieren efectuado oportunamente la declaración de las sumas que deben pagar por concepto de imposiciones y aportes ni a aquellos que hubieren efectuado declaraciones maliciosamente incompletas o falsas. (43)

Artículo 22 b).- El pago de las imposiciones y aportes se hará en moneda nacional.

El pago que se haga por un medio distinto del dinero efectivo o del vale vista no producirá novación. En caso de que la institución acreedora reciba en pago un cheque u otro documento que sea protestado por cualquier causa, podrá proceder a su cobro, imputando las sumas que obtenga, con deducción de las costas y demás gastos de la cobranza, a los créditos que, por imposiciones y aportes, tenga respecto del empleador obligado. (44)

Artículo 22 c).- Los pagos parciales de imposiciones adeudadas se imputarán a los meses más antiguos comprendidos en la deuda, prefiriendo el capital para todo el período adeudado y pagado éste, el saldo se aplicará a reajustes, intereses, multas y otros recargos, salvo que otra forma de imputación fuere más favorable al trabajador. (45)

Con todo, si el saldo no resultare suficiente para cubrir la totalidad de los gravámenes de un mes determinado, se abonará proporcionalmente a lo que se adeudare por cada uno de estos conceptos en dicho mes.

Sin perjuicio de la multa establecida en el artículo 22 a) de esta ley, los reajustes, intereses y recargos que no resultaren cubiertos, se reajustarán a su vez mensualmente en el porcentaje que haya variado el índice de precios al consumidor hasta la fecha de su pago.

Artículo 23.- (46)

Artículo 24.- Derogado. (47)

Artículo 25.- Mientras esté vigente un convenio, los personales dependientes de las empresas, entidades o personas que se acojan a lo dispuesto en el artículo anterior, gozarán de todos los beneficios que las leyes de previsión respectivas les otorgan.

(43) El artículo 2º del D.L. Nº 1.526, de 7.08.76, establece lo siguiente: "Las instituciones de previsión, a través de los funcionarios que designen nominativamente, tendrán acceso, para el solo efecto de informarse sobre los montos declarados como remuneraciones por los empleadores, a las declaraciones de impuestos de los contribuyentes y demás antecedentes que obren en poder del Servicio de Impuestos Internos, siendo aplicables, en este caso, la obligación y sanciones que el Código Tributario impone a los funcionarios de este Servicio, en relación al secreto de la documentación del contribuyente./ Asimismo, el referido Servicio podrá exigir a los empleadores que acrediten, al presentar sus declaraciones tributarias, que han dado cumplimiento a la obligación de declarar las imposiciones y aportes que deben pagar a las instituciones de previsión./ Las Instituciones de Previsión, a requerimiento del Servicio de Impuestos Internos, deberán informarle sobre los montos de remuneraciones e imposiciones y aportes declarados ante ellas por los empleadores".

(44) El artículo 22 b) fue agregado por la letra j) del Art. 1º del D.L. Nº 1.526, de 7.08.76.

(45) El artículo 22 c) que había sido reemplazado por la letra b) del Art. 2º del D.L. Nº 3.537, de 22.01.81, fue sustituido, como aparece en el texto, por el Art. 29 de la Ley Nº 18.768, de 29.12.88.

(46) El artículo 23 introdujo una modificación al Art. 664 del Título Final del antiguo Código del Trabajo, el que fue derogado por el Art. 166 del D.L. Nº 2.200, de 15.06.78.

(47) El artículo 24 que había sido reemplazado por la letra c) del Art. 2º del D.L. Nº 3.537, de 22.01.81, fue derogado por el Art. 4º de la Ley Nº 18.048, de 6.11.81, a contar del 1º.01.82. Dicho artículo 24 se refería a la facultad de las instituciones de previsión para celebrar convenios sobre facilidades de pago de las imposiciones adeudadas por los empleadores.

Artículo 26.- Los procedimientos judiciales incoados contra los deudores que celebren convenios se suspenderán, pero se mantendrán los embargos decretados. En caso de incumplimiento del convenio por el deudor, la institución ejecutante podrá continuar dichos procedimientos, o iniciar un nuevo juicio ejecutivo con arreglo a las disposiciones de esta ley.

Los deudores que, habiendo sido demandados judicialmente, celebraren convenios deberán pagar las costas personales y procesales causadas en juicio.

Artículo 27.- Derogado. (48)

Artículo 28.- (49)

Artículo 29.- Inclúyese al Superintendente de Seguridad Social entre las personas comprendidas en los N^{os}. 1^o de los artículos 361 del Código de Procedimiento Civil y 191 del Código de Procedimiento Penal.

Artículo 30.- Concédese un plazo de ciento ochenta días, contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial, para que los Servicios, Oficinas o Departamento de Bienestar que funcionan en las reparticiones fiscales y entidades autónomas del Estado, presenten a la Superintendencia de Seguridad Social sus presupuestos de entradas y gastos correspondientes a los años 1968, 1969 y 1970.

El Superintendente de Seguridad Social podrá autorizar en estos Servicios para efectuar sus gastos por duodécimos, en conformidad con el último presupuesto aprobado.

Artículo 31.- Gozarán del privilegio establecido en el N^o 4, del artículo 2472 del Código Civil, en la forma y condiciones señaladas por el artículo 664 del Código del Trabajo, los créditos de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar en contra de los patrones afiliados a ellas. (50)(51)(52)

Artículo 32.- La Caja de Previsión de Empleados Particulares exclusivamente concederá, conjuntamente con el reajuste ordenado por el artículo 25 de la Ley N^o 10.475, para 1970, un reajuste extraordinario por una sola vez, de un 20 por ciento, a las pensiones de hasta dos sueldos vitales y siempre que esas pensiones hubieren tenido un año de vigencia al 1^o de enero de 1970.

Las pensiones comprendidas entre dos sueldos vitales y dos sueldos vitales más el 20 por ciento, deberán ser reajustados a esta última cantidad.

(48) El artículo 27, que se refería a la procedencia del reajuste de las deudas contra el fallido que solicitare el sobreseimiento definitivo de su quiebra o del que obtuviere la aprobación de un convenio a su favor, fue derogado por el Art. único de la Ley N^o 18.812, de 15.07.89.

(49) Este artículo que no se inserta en este texto, introdujo una modificación a la antigua Ley de Quiebras contenida en la Ley N^o 4.558, cuyo texto refundido había sido fijado por el D.S. N^o 1.297, de Justicia, de 23.06.31. El texto vigente de la citada Ley de Quiebras está contenido en la Ley N^o 18.175, de 28.10.82 cuyo texto actualizado puede consultarse en "Normas Créditicias y Mercado de Capitales", obra publicada también por el Grupo Editorial Publictesca-Proman-Normatec.

(50) La referencia al citado N^o 4 del Art. 2472 del Código Civil, de acuerdo a la modificación del Art. 261 de la Ley N^o 18.175, de 28.10.82, debe entenderse hecha al N^o 5, el que expresa lo siguiente: "5.- Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares". El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1^o del D.F.L. N^o 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

(51) La referencia al mencionado Art. 664 debe entenderse hecha al Art. 61 del nuevo Código del Trabajo.

(52) El Art. 69 de la Ley N^o 18.833, de 26.09.89, se refiere a la inclusión de los créditos de las citadas Cajas en el N^o 6 del Art. 2472 citado en la nota anteprecedente.

Artículo 33.- No obstante lo dispuesto en el artículo único de la Ley N° 17.168, publicada en el Diario Oficial de 21 de agosto de 1969, los obreros gráficos que a la fecha de vigencia de esa ley gozaban de un régimen de indemnización por años de servicios establecido en virtud de convenio colectivo, acta de avenimiento o fallo arbitral, podrán optar por la mantención de su régimen convencional.

La opción a que se refiere el inciso anterior se ejercerá por acuerdo del respectivo sindicato adoptado por la mayoría absoluta de sus miembros, en sesión especialmente convocada para este efecto, dentro de los noventa días siguientes a la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Se entenderá que optan por el régimen legal, los trabajadores que no ejercieren la facultad que establece esta ley.

Artículo 34.- Los artículos 1° a 29, inclusive, de la presente ley comenzarán a regir 90 días después de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 35.- Las instituciones de previsión social fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social podrán declarar incobrables las imposiciones, aportes u otras obligaciones morosas, lo que requerirá de informe previo favorable de dicha Superintendencia y, además, de autorización del Ministerio de Hacienda tratándose de instituciones regidas por el Decreto Ley N° 1.263, de 1975. (53)(54)

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Dentro del plazo de 60 días, contado desde la publicación de esta ley, las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las comunidades y todas las entidades u organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las empresas autónomas del Estado, deberán declarar ante las instituciones de previsión a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes, según corresponda.

La omisión de esta declaración será sancionada con multa de uno a cinco sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, a beneficio de la respectiva institución de previsión, multa que se fijará y cobrará de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 2° y 4° de esta ley. Las entidades infractoras no podrán alegar, en las ejecuciones iniciadas en su contra por las instituciones de previsión en conformidad a esta ley, la excepción de falta de personería de quien haya sido notificado en su representación, sino previa consignación a la orden del tribunal, del monto máximo de la multa establecida en este artículo; pero los plazos de prescripción se considerarán interrumpidos en todo caso por la sola presentación de la demanda.

Artículo 2°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26, las normas y sanciones establecidas en esta ley sólo serán aplicables a las ejecuciones judiciales que se inicien con posterioridad a la fecha en que comiencen a regir los artículos 1° a 29 inclusive.

(53) Este artículo fue agregado por la letra c) del Art. 25 de la Ley N° 18.739, de 4.01.85.

(54) El citado D.L. N° 1.263, de 28.11.75, contiene la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado.

Artículo 3º.- Las personas que actualmente estén sirviendo como receptores en los juicios ejecutivos que el Servicio de Seguro Social sigue ante los Tribunales del Trabajo de Santiago, y cuyos nombramientos constan de los decretos del Ministerio del Trabajo N° 60, de 23 de enero de 1941 y 136 bis, de 1º de febrero de 1946, continuarán en dicha calidad, sin que sea necesario nuevo nombramiento, mantendrán su actual régimen previsional, se remunerarán con arreglo al arancel a que se refiere el artículo 6º y continuarán sujetos a las facultades disciplinarias de los Tribunales.

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

Santiago, diez de agosto de mil novecientos setenta.- EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León Villarreal.

NORMAS COMPLEMENTARIAS DE COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES

Se transcribe a continuación una selección de disposiciones legales relacionadas con el cobro de cotizaciones previsionales. Dichas normas corresponden a los cuerpos legales que regulan las Administradoras de Fondos de Pensiones, ISAPRES, Mutualidades de Empleadores, Cajas de Compensación de Asignación Familiar e Instituto de Normalización Previsional.

Cabe destacar entre ellas a los artículos 19, incisos 6º y 7º, del D.L. N° 3.500/80, y 30, inciso final, de la Ley N° 18.933, que se refieren a las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones previsionales.

D.L. N° 3.500/80, NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Artículo 19.- Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas, o aquél en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo. (1)(2)(3)

Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador. (4)(5)

El empleador o la entidad pagadora de subsidios que no pague oportunamente, y cuando le correspondiere, según el caso, las cotizaciones de los trabajadores o subsidiados, deberá declararlas en la Administradora correspondiente, dentro del plazo señalado en el inciso primero de este artículo.

La declaración deberá contener, a lo menos, el nombre, rol único tributario y domicilio de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, con indicación del representante legal de ella cuando proceda, nombre y rol único tributario de los trabajadores o subsidiados y el monto de las respectivas remuneraciones imponibles.

-
- (1) El artículo 19, que había sido modificado por la letra a) del Art. 2º de la Ley N° 18.137, de 5.07.82, por el N° 2 del Art. 27 de la Ley N° 18.196, de 29.12.82, por el Art. 24 de la Ley N° 18.379, de 4.01.85 y por el N° 1º del Art. 1º de la Ley N° 18.420, de 5.07.85, fue sustituido, como aparece en el texto, por el N° 9 del Art. 1º de la Ley N° 18.646, de 29.08.87. Posteriormente fue modificado por el Art. 3º de la Ley N° 19.260, de 4.12.93.
 - (2) Véase Circular N° 128, de 24.06.82, de la Superintendencia de A.F.P., se refiere al cálculo y pago de las cotizaciones correspondientes a las gratificaciones legales.
 - (3) Véase letra c) del Art. 165 del Código del Trabajo, que se refiere a la calidad de cotizaciones previsionales de los aportes que indica para los efectos de este artículo.
 - (4) El Art. 58 del Código del Trabajo se refiere a la obligación del empleador de descontar las cotizaciones previsionales y efectuar los demás descuentos que indica.
 - (5) El inciso 2º del artículo 17 bis de este D.L. que se refiere al aporte de cargo del empleador.

Si el empleador o la entidad pagadora de subsidios no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso anterior, o si ésta es incompleta o errónea, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de media Unidad de Fomento por cada trabajador o subsidiado cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existen antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esa multa el empleador o la entidad pagadora de subsidios que pague las cotizaciones dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones respectivas. Tratándose de empleadores de trabajadores de casa particular, la multa será de 0,2 unidades de fomento para el caso que las cotizaciones se paguen el mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones de estos trabajadores, y de 0,5 unidades de fomento si se pagan después de esta fecha, aun cuando no hubiesen sido declaradas. (6)

Corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo, estando investidos sus Inspectores de la facultad de aplicar las multas a que se refiere el inciso precedente, las que serán reclamables de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley N° 14.972. (7)

Si la declaración fuere incompleta o falsa y existiere un hecho que permite presumir que es maliciosa, el Director del Trabajo, quien sólo podrá delegar estas facultades en los Directores Regionales, podrá efectuar la denuncia ante el juez del crimen correspondiente.

Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice.

Para cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6º de la Ley N° 18.010, aumentado en un veinte por ciento. (8)

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado en la forma señalada en el inciso anterior, resultare de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, o a la rentabilidad nominal de los últimos doce meses promedio de todos los Fondos de Pensiones a que se refiere el inciso segundo del artículo 36, ambas aumentadas en un veinte por ciento, se aplicará la mayor de estas últimas

(6) El Art. 23 de la Ley N° 18.379, de 4.01.85, señala: "En los casos de declaraciones y pago de imposiciones, aportes e impuestos establecidos en los Decretos Leyes N°s. 3.500 y 3.501, de 1980, en que el empleador incurriere en errores u omisiones que no excedan del 2% de la respectiva declaración, se presumirá la buena fe y no procederá aplicar las multas del inciso quinto del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o la multa del artículo 22 a) de la Ley N° 17.322, en su caso. No se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior si se incurriere en reiteración dentro del plazo de un año".

(7) La Ley N° 14.972, fue derogada por el Art. 2º de la Ley N° 18.620, de 6.07.87. Véase Art. 474 del Código del Trabajo.

(8) El Art. 6º de la citada Ley N° 18.010, de 27.06.81, se refiere a la determinación de la tasa anual del interés corriente por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Un cuadro con dicha tasa se inserta en Datos Útiles.

dos tasas, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste. La rentabilidad mencionada corresponderá a la del mes anterior a aquél en que se devenguen los intereses, y será considerada una tasa para los efectos de determinar los intereses que procedan.

En todo caso, para determinar el interés penal, se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquél en que se devengue. El interés que se determine en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores se capitalizará mensualmente.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones estarán obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses, aun cuando el afiliado se hubiere cambiado de ella. La Administradora, a la cual el afiliado hubiere traspasado sus fondos podrá intervenir en el juicio en calidad de coadyuvante.

En los juicios de cobranza de cotizaciones previsionales se aplicarán las normas sobre acumulación de autos contenidas en el Título X del Libro I del Código de Procedimiento Civil y se decretará exclusivamente a petición de cualquiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones involucradas. (9)

Procederá la acumulación de autos cuando se trate del cobro de cotizaciones previsionales adeudadas a un trabajador por un mismo empleador, aun cuando las acciones judiciales se inicien por distintas Administradoras, correspondiendo acumular el o los juicios más nuevos al más antiguo. (9)

Del mismo modo, procederá la acumulación de causas respecto de un empleador moroso que tuviere trabajadores bajo su dependencia afiliados a distintas Administradoras, correspondiendo acumular el o los juicios más nuevos al más antiguo. (9)

Los representantes legales de las Administradoras de Fondos de Pensiones tendrán las facultades establecidas en el artículo 2º de la Ley Nº 17.322, con excepción de la que se señala en el número tercero de dicha disposición. (10)

Serán aplicables todas las normas contenidas en los artículos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 11, 12, 14 y 18, de la Ley Nº 17.322 al cobro de las cotizaciones, reajustes e intereses adeudados a una Administradora de Fondos de Pensiones, incluso las sanciones penales establecidas en dicho cuerpo legal para los empleadores que no consignen las cotizaciones que hubieren retenido o debido retener, las que podrán hacerse extensivas, en su caso, a las entidades pagadoras de subsidios.

Los reajustes e intereses serán abonados conjuntamente con el valor de las cotizaciones en la cuenta de capitalización individual del afiliado. Serán de beneficio de la Administradora las costas de cobranza y la parte del recargo de los intereses a que se refieren los incisos noveno y décimo, equivalente a un 20% de los intereses que habría correspondido pagar de aplicarse interés simple sobre la deuda reajustada. La diferencia que resulte entre dicho monto y los intereses que efectivamente pague el empleador calculados de acuerdo a lo dispuesto en los incisos noveno, décimo y undécimo, se abonará a la cuenta de capitalización del afiliado, siendo de su beneficio.

(9) El Art. 92 y siguientes del citado Título X del Libro I del Código de Procedimiento Civil se refiere a la acumulación de autos cuando se tramiten separadamente dos o más procesos que deban constituir un solo juicio y terminar por una sola sentencia.

(10) La Ley Nº 17.322, de 19.08.70, establece las normas para la cobranza judicial e integro de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión social.

La prescripción que extingue las acciones para el cobro de cotizaciones previsionales, multas, reajustes e intereses, será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios.

Las cotizaciones previsionales, multas, reajustes e intereses que las Administradoras de Fondos de Pensiones tienen la obligación de cobrar, gozarán del privilegio establecido en el N° 5 del artículo 2472 del Código Civil, conservando este privilegio por sobre los derechos de prenda y otras garantías establecidas en leyes especiales. (11)

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 12 y 14 de la Ley N° 17.322, se aplicarán las penas del artículo 467 del Código Penal al que en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador. (12)(13)

LEY N° 18.933, SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES

Artículo 30.- Las cotizaciones para salud de quienes se hubieren afiliado a una Institución de Salud Previsional, deberán ser declaradas y pagadas en dicha institución por el empleador, entidad encargada del pago de la pensión, trabajador independiente o imponente voluntario, según el caso, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones, pensiones y rentas afectas a aquéllas, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

Para este efecto el empleador o entidad encargada del pago de la pensión, en el caso de los trabajadores dependientes y pensionados, deducirá las cotizaciones de la remuneración o pensión del trabajador o pensionado. Los trabajadores independientes y los imponentes voluntarios pagarán directamente a la institución la correspondiente cotización.

El empleador o entidad encargada del pago de la pensión que no pague oportunamente las cotizaciones de sus trabajadores o pensionados deberá declararlas en la Institución correspondiente, dentro del plazo señalado en el inciso primero.

La declaración deberá contener, a lo menos, el nombre, rol único tributario y domicilio del empleador o entidad y del representante legal cuando proceda; nombre y rol único tributario de los trabajadores o pensionados, según el caso, el monto de las respectivas remuneraciones imponibles o pensiones y el monto de la correspondiente cotización.

(11) El citado Art. 2472 del Código Civil, sustituido por el Art. 4° de la Ley N° 19.250, de 30.09.93, trata de los créditos privilegiados de primera clase. El mencionado N° 5 se refiere "a las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares". El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1° del D.F.L. N° 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

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

(13) El citado Art. 467 del Código Penal se refiere al delito de estafa y establece las penas de presidio menor en su grado mínimo a máximo, según el valor de lo defraudado y multas en unidades tributarias que indica, de acuerdo con las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 19.450, de 18.03.96; 19.456, de 16.05.96 y 19.501, de 15.05.97.

Si el empleador o entidad no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso anterior, o si ésta es incompleta o errónea, será sancionado con una multa, a beneficio fiscal, de media unidad de fomento por cada cotizante cuyas cotizaciones no se declararen o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuere maliciosamente incompleta o falsa, el Director del Trabajo, quien sólo podrá delegar estas facultades en los Directores Regionales; o el Superintendente que corresponda, podrá efectuar la denuncia ante el juez del crimen correspondiente.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones establecidas en este artículo, estando investidos sus inspectores de la facultad de aplicar las multas a que se refiere el inciso precedente, las que serán reclamables de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 448 del Código del Trabajo. Corresponderá a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, a la Superintendencia de Seguridad Social o a la Superintendencia de Valores y Seguros, sancionar en los términos precedentes a las entidades encargadas de pagos de pensiones sometidas a su supervigilancia, por el incumplimiento de las obligaciones que este artículo establece. (14)

Artículo 31.- Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador, la entidad encargada del pago de la pensión, el trabajador independiente o el imponente voluntario, se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice.

Por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6º de la Ley N° 18.010, aumentado en un veinte por ciento. (15)

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado a que se refiere el inciso anterior, resultare de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras aumentado en veinte por ciento, se aplicará esta última tasa de interés incrementada en igual porcentaje, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste.

En todo caso, para determinar el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes anterior a aquél en que se devengue.

Los representantes legales de las Instituciones de Salud Previsional tendrán las facultades establecidas en el artículo 2º de la Ley N° 17.322, con excepción de la que se señala en el número tres de dicha disposición. (16)

(14) La referencia al citado Art. 448 del Código del Trabajo, debe entenderse hecha al Art. 474 del mismo Código.

(15) El citado Art. 6º de la Ley N° 18.010, de 27.06.81, se refiere a la fijación de la tasa de interés corriente por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y su publicación en la primera quincena del mes en el Diario Oficial.

(16) La citada Ley N° 17.322, de 19.08.70, se refiere a cobranzas de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión.

Serán aplicables en lo pertinente a los deudores que indica este artículo, lo dispuesto en los artículos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 11, 12, 14 y 18 de la Ley Nº 17.322 para el cobro de las cotizaciones, reajustes e intereses adeudados a una institución de salud previsional. Dichos créditos gozarán del privilegio establecido en el Nº 6 del artículo 2472 del Código Civil. Sin perjuicio de todo lo anterior, a los empleadores o entidades que no enteren las cotizaciones que hubieren retenido o debido retener a sus trabajadores o pensionados, les serán aplicables las sanciones penales que establece la ley antes dicha. (17)(18)

Los reajustes e intereses a que se refiere el inciso anterior serán de beneficio de la respectiva institución de salud previsional.

LEY Nº 16.744, SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 17.- Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las cuales se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado. (19)

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

Artículo 18.- En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas: (20)

- a) La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas;
- b) El infractor deberá pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado, y
- c) En la misma liquidación se impondrá, también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del departamento de Santiago.

Esta multa se recargará en un 50% si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

(17) La citada Ley Nº 17.322, de 19.08.70, se refiere a cobranzas de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión.

(18) El citado Art. 2472 del Código Civil se refiere a los créditos privilegiados de primera clase y su Nº 6, a las cotizaciones adeudadas a los organismos de seguridad social. El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1º del D.F.L. Nº 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

(19) El inciso 1º del Art. 1º transitorio del Código del Trabajo, expresa lo siguiente: "Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código".

(20) El artículo 18 debe entenderse modificado por la Ley Nº 17.322, de 19.08.70, sobre cobranza judicial de imposiciones de las instituciones de previsión.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio.

LEY Nº 18.833, ESTATUTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACION

Artículo 22.- Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales. (21)

Artículo 25.- Se aplicará la Ley Nº 17.322 a las obligaciones que las empresas afiliadas contraigan con las Cajas de Compensación. No obstante podrá operar una compensación de obligaciones entre las Cajas de Compensación y las empresas afiliadas, a solicitud expresa de estas últimas.

D.L. Nº 3.502/80, INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

Artículo 2º.- Autorízase al Instituto de Normalización Previsional para celebrar convenios de recaudación de cotizaciones, compensación de asignaciones familiares, control de pagos de imposiciones, la cobranza prejudicial y judicial de éstas y el pago de beneficios y subsidios, con las administradoras de fondos de pensiones, cajas de compensación de asignación familiar, mutualidades de empleadores, instituciones de salud previsual, municipalidades, o con cualquier otro organismo previsual privado. (22)

Similares convenios podrá celebrar, además, con las instituciones bancarias fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

Para los efectos del presente artículo, las instituciones de aquéllas aludidas en el inciso primero que lo requieran, estarán legalmente facultadas para suscribir los referidos convenios.

LEY Nº 15.386, REVALORIZACION DE PENSIONES

Artículo 49.- La prescripción que extingue las acciones de los institutos de previsión para el cobro de imposiciones, aportes y multas, será de 5 años y se contará desde el término de los respectivos servicios. (23)

(21) Véase Art. 58 del Código del Trabajo que se refiere a la obligación del empleador de deducir de las remuneraciones los impuestos, cotizaciones de seguridad social, cuotas sindicales, cuotas de dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

(22) El artículo 2º fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Nº 2 del Art. 15 de la Ley Nº 18.689, de 20.01.88.

(23) Véase Art. 4º de la Ley Nº 19.260, de 4.12.93, que se refiere a la imprescriptibilidad de los derechos previsionales que indica.

SOBRE LA SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE RECLAMACION DE MULTA ADMINISTRATIVA APLICADA POR LA INSPECCION DEL TRABAJO Y LA PROCEDENCIA DE RECURSOS EN CONTRA DE LA RESOLUCION DEL TRIBUNAL

Ofrecemos a continuación, un interesante contrapunto en el cual dos destacados expertos exponen a favor y en contra, en relación a la posibilidad de impugnar, mediante el Recurso de Apelación, las sentencias recaídas en los juicios de reclamación de multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo.

RECURSO DE APELACION EN RECLAMACIONES DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

Tita Aránguiz Zúñiga (*)

El actual artículo 474 (1) del Código del Trabajo, incluido en el Título II sobre el Procedimiento de reclamo por infracción a las leyes y reglamentos vigentes, ha originado jurisprudencia judicial encontrada, tanto en el sentido de aceptar que las resoluciones que resuelven estas reclamaciones son susceptibles del Recurso de Apelación, como en el sentido opuesto, es decir, que no son susceptibles de dicho recurso y encontramos dos sentencias que ilustran ambas posiciones, publicadas en el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo del mes de agosto de 1998.

Al respecto me permito formular las siguientes precisiones.

Los que sostienen que tales reclamaciones no son susceptibles del Recurso señalado, se fundamentan en que esta disposición legal **sólo concede el recurso de reclamación** que conocerá el Juez de Letras del Trabajo respectivo, ya que están sometidas a un procedimiento distinto, que se tratan en un título distinto al del procedimiento general y sin contemplar recurso alguno en su contra.

(*) Abogado, Ex-Juez del Trabajo.

(1) El artículo 474, establece: "Las sanciones por infracciones a las legislaciones laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe. En todo los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4º. La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa. Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo. Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.

Efectivamente, si observamos la estructura de nuestro actual Código del Trabajo, en lo que concierne a la jurisdicción laboral, se contiene en el Libro V todo lo referido a esta judicatura; en el Título I "De los Juzgados de Letras del Trabajo y del Procedimiento, el Título II se refiere al Procedimiento de reclamación por sanciones por infracciones a las leyes y reglamentos vigentes y el Título Final a las fiscalizaciones. Es decir, el Título I, contempla los procedimientos aplicables a la jurisdicción laboral, que no son otros que el juicio ordinario, ejecutivo y el de menor cuantía.

Sin embargo, y a mi juicio, allí se encuentra el error que ha conducido a una interpretación equívoca. El Título que nos interesa, "Del Procedimiento de reclamación de las multas administrativas", si bien se encuentra en un Título diverso al que contempla los procedimientos aplicables en materia laboral, no es menos cierto que de la sola lectura de los dos artículos de los cuales se compone dicho Título **no se señala ningún procedimiento**, conforme a lo que debemos entender por procedimiento.

En efecto, procedimiento es una forma racional y metódica en que han de actuar los tribunales para administrar justicia, y los particulares para solicitarla y obtenerla (Mario Casarino). Precisamente, mediante el procedimiento es que se desarrolla el proceso, constituyendo este último el instrumento jurídico para solucionar una determinada contienda. El artículo 474 establece en su inciso primero quienes son las personas hábiles para sancionar por infracción a las leyes laborales y de seguridad social; el inciso segundo hace aplicable a estos casos la presunción del artículo 4º (2) del mismo Código. El inciso tercero, (este es el que precisamente tiene transcendencia en el aspecto judicial), establece las condiciones para impugnar la resolución que aplica la multa:

- 1.- Reclamable ante los Tribunales del Trabajo;
- 2.- Plazo para interponer la reclamación: quince días desde que se notifica la multa por los funcionarios competente para ello; y
- 3.- Previamente a la reclamación debe consignarse la tercera parte de la multa reclamada.

El inciso final, se limita a señalar quienes son responsables por el pago de la multa en cuestión.

Es decir, el inciso tercero sólo contiene los requisitos previos a la interposición del reclamo: consignar la tercera parte de la multa reclamada y que el plazo para efectuarlo es de quince días desde la notificación de la multa cursada. Nada se indica respecto al procedimiento una vez interpuesta la reclamación.

Si analizamos esta disposición, veremos que efectivamente establece condiciones que escapan al Procedimiento establecido en el Título anterior; en cuanto a establecer una consignación, que no existe para ningún otro tipo de procedimiento en el orden laboral y además, que el plazo (motivo por el cual se estableció en un Título distinto), es de días corridos eximiéndose de esta

(2) El artículo 4º, expresa: "Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. 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".

forma de lo dispuesto en el artículo 429 (3) inciso segundo del Título I, en donde se prescribe que los plazos serán de días hábiles.

Pero, ¿qué pasa, cuándo se han reunido las condiciones anteriores y se ha interpuesto la reclamación? ¿Cuál sería el procedimiento aplicable?

Veremos que el Código del Trabajo también se refiere a reclamación en el artículo 420 (4) del Título I al establecer las materias de competencia de los Tribunales del Trabajo, en su letra c) dispone: "Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a).

El propio Código cuando ha querido aplicar un procedimiento **especial**, lo ha dicho expresamente, veremos que en el artículo 12 (5) (referido al *ius variandi*) señala en su inciso tercero:

-
- (3) El artículo 429, dispone: "Los plazos que se establecen en este Título son fatales, cualesquiera sea la forma en que se expresen, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar el acto se extingue por el solo ministerio de la ley al vencimiento del plazo. En estos casos el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo. Los términos de días que establece este título, se entenderán suspendidos durante los días feriados salvo que el tribunal, por motivos justificados y en resolución fundada, haya dispuesto expresamente lo contrario. Durante el feriado de vacaciones, se aplicará a los asuntos laborales lo dispuesto en el artículo 314 del Código Orgánico de Tribunales".
- (4) El artículo 120, establece: "Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:
- a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;
 - b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;
 - c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);
 - d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;
 - e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;
 - f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744, y
 - g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral".
- (5) El artículo 12, expresa: "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 a 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".

"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**". Otro tanto ocurre, en otra disposición que regula materias absolutamente distinta a la anterior, artículo 292 (6) sobre Prácticas antisindicales o desleales, inciso tercero: "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que **conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes** o con los que recabe de oficio", pudiendo citarse otras normas distribuidas a través del Código, tales como, disolución de sindicatos, los juicios de menor cuantía, en donde la ley laboral expresamente señala un procedimiento especial al establecido en el Título I del Libro V.

Si el artículo 474 no indica en forma expresa el procedimiento que deba seguirse en los casos de reclamación de multas, como así sucede, y es lo que se extrae de su sola lectura, debemos aplicar, en consecuencia, lo prescrito en el artículo 425 (7): "Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título (Título I), el que será aplicable **en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza**".

Este procedimiento que no es otro que el ordinario laboral, se aplica en todas las cuestiones e incluso trámites, salvo que expresamente la ley señale una "regla especial", por lo tanto, no podemos sostener que por el solo hecho que la ley utilice el concepto "reclamo", implique un procedimiento de única instancia. No es lo que la ley pretende, conforme a las disposiciones antes citada; cuando así lo ha querido, lo ha señalado expresamente.

Por otra parte avala lo anterior, respecto a la procedencia del recurso de apelación en estas reclamaciones, la historia fidedigna de la propia ley.

-
- (6) El artículo 292, dispone: "Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración. Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio. El juez deberá pedir un informe de fiscalización a la respectiva Dirección Regional del Trabajo. Los hechos constatados de los que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este informe deberá evacuarse dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde su despacho por el tribunal. Vencido el plazo sin que se haya recibido el señalado informe, el juez podrá prescindir de él. Una vez recibido el informe a que se refiere el inciso anterior o vencido el plazo para evacuarlo, si el Juez lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. Además, deberá disponer que se subsanen o enmienden los actos que constituyen prácticas desleales, salvo los que importen la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso, sin perjuicio de aplicarse las normas que regulan la materia, se deberá imponer una multa no inferior a una unidad tributaria anual".
- (7) El artículo 425, establece: "Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título, el que será aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza".

En efecto, el artículo 474 actual, tiene su origen en el artículo primero de la Ley N° 18.620 que aprobó el anterior Código del Trabajo, en donde en el artículo 448 (8) mantuvo los mismos términos del actual artículo 474. A su vez precisamente este artículo 448 del anterior Código del Trabajo promulgado por la ley señalada, fue la norma que derogó el Art. 2º de la antigua Ley N° 14.972, de 1962 que regulaba los montos de las multas por infracciones a las leyes sociales. Esta disposición en términos similares al actual 474 señalaba quienes eran los funcionarios competentes para aplicar las multas; disponía las condiciones previas para efectuar la reclamación (que son las mismas que existen hasta ahora), pero además, y he aquí lo interesante, en su inciso final señalaba: "Los Juzgados del Trabajo **conocerá en única instancia de estas reclamaciones**. En estos juicios sólo podrá rendirse la prueba en un plazo fatal comprendido entre la fecha del primer comparendo y los treinta días siguientes. Vencido dicho término el Tribunal declarará cerrado el proceso de oficio y dictará sentencia sin más trámite".

Con la derogación de esta última norma, en la parte transcrita, queda claro que el propio legislador pretendió eliminar el conocimiento de estas reclamaciones en única instancia, de otra manera habría mantenido el inciso cuarto del artículo 2º de la Ley N° 14.972, el que no existe en la actual disposición.

De tal manera que, si debemos aplicar a estos procedimientos, el ordinario laboral contenido en el artículo 425 del actual Código del Trabajo, debemos necesariamente concluir que la sentencia que resuelve esta controversia, en cuanto a la procedencia o no de la multa en cuestión, es susceptible del Recurso de Apelación como lo dispone el artículo 463 (9) en relación con el artículo 465 (10) de dicho Cuerpo Legal, por constituir una sentencia definitiva en juicio ordinario laboral, en los términos ya descritos.

(8) El artículo 448, expresa: "El Tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios, cuando se trate de requerir información objetiva sobre los hechos materia del juicio y se solicite respecto de autoridades públicas o representantes de instituciones o empresas públicas o privadas. El oficio deberá señalar específicamente el o los hechos sobre los cuales se pide el informe.

Tratándose de solicitudes de oficios a las que acceda el Tribunal, éste deberá disponer su despacho inmediato a las personas o entidades públicas o privadas requeridas, quienes estarán obligadas a evacuar la respuesta dentro del plazo que al efecto fije el Tribunal, el que en todo caso no podrá exceder de 30 días. A petición de la parte que lo solicita o de la persona o entidad requerida, el plazo para evacuar el oficio podrá ser ampliado por el Tribunal cuando existan antecedentes fundados que lo aconsejen. Si vencido el término indicado el oficio no hubiere sido evacuado, el tribunal fijará un plazo de cinco días para su entrega, bajo apercibimiento de arresto.

El mismo plazo, la posibilidad de su ampliación y el apercibimiento indicados en el inciso anterior regirán para los peritos, en relación a sus informes, desde la aceptación de su cometido".

(9) El artículo 465, dispone: "En los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas de este párrafo".

(10) El artículo 459, establece: "Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias".

Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo.

**SOBRE LA SUSTENTACION DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE RECLAMACION
DE MULTA ADMINISTRATIVA APLICADA POR LA INSPECCION DEL TRABAJO
Y LA PROCEDENCIA DE RECURSOS EN CONTRA DE
LA RESOLUCION DEL TRIBUNAL**

Raúl Campusano Palma (*)

I. INTRODUCCION AL DEBATE

En la reseña de jurisprudencia judicial del Boletín N°115, (agosto de 1998, pág. 56) se constata que "un interesante y aun no resuelto debate procesal laboral se ha estado dando en el último tiempo en el seno de los Tribunales Superiores de Justicia, en cuanto a aceptar o no la posibilidad de impugnar, mediante los recursos procesales que franquea la ley, las sentencias recaídas en los juicios de reclamación de multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo".

Tal reseña se limita a exponer los dos puntos de vista que se aprecian sobre el particular, sin opinar, argumentar o tomar postura en un sentido u otro.

Así, se expone que, "en algunos fallos emanados de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, así como de otras Cortes del país, se ha aceptado plenamente la posibilidad de recurrir en contra de las sentencias laborales que resuelven reclamaciones de multas administrativas...". A su vez, se menciona que "...la Excma. Corte Suprema ha venido sosteniendo una tesis contraria a lo expresado anteriormente, ya que según su criterio jurídico no es procedente recurrir en contra de tales sentencias laborales". Seguidamente transcribe el fallo de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago recaído en el proceso Rol N° 222-98, y lo resuelto por la Excma. Corte Suprema, que anula todo lo obrado a partir de la resolución que concedió el recurso de apelación en la causa.

Agregamos a lo expuesto en la reseña que, recientemente se dictó un fallo por la misma Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 16.09.98, en la que, acogiendo la tesis sustentada por la Excma. Corte Suprema, se declara inadmisibile el recurso de apelación originariamente concedido (Rol N° 2.180-98). Con todo, el mismo día (en otra sala), el ilustre tribunal, conoció de un recurso de apelación en contra del fallo sobre una multa administrativa, y, en sentencia del día siguiente, lo revoca (Rol N° 2.256-98). Cabe agregar que en este último proceso la misma Corte había previamente acogido un recurso de hecho en contra de la resolución del juez de letras, denegatoria del recurso.

Pero, además, este debate no sólo tiene a la Excma. Corte Suprema de un lado (fallos reiterados, uniformes y unánimes), ni con opiniones divididas a la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, sino que también ha generado debate en el seno de la Dirección del Trabajo, particularmente en el ámbito de la Dirección Regional de la Región Metropolitana, que ha participado de los procesos en cuestión.

Se estima que esta materia afecta los intereses más esenciales del Servicio y que por ello, una vez analizados y expuestos los diferentes puntos de vista, la autoridad institucional resolver

(*) Abogado, integrante del Comité de Redacción del Boletín Oficial.

sobre la necesarísima posición institucional que se requiere en la materia. Las reflexiones siguientes, en conjunto con todas las que alimenten el debate, pretenden contribuir a aportar elementos para dicha resolución.

II. NUESTRA POSICION

No sólo estimamos correcta la doctrina invariable sostenida por la Excma. Corte Suprema en esta materia que, atendidas las especiales características del procedimiento de reclamación de multa administrativa, resuelve la improcedencia de los recursos de apelación y/o casación, sino que la creemos plenamente acorde con los objetivos institucionales más elementales del Servicio. Por el contrario, más allá de una discusión meramente académica o jurídico-teórica, sostenemos que la tesis contrapuesta afecta gravemente la posición de la Dirección del Trabajo.

En síntesis, los fundamentos principales de estas afirmaciones son los siguientes:

1. **EN EL ORDEN DEL DERECHO PUBLICO, ES NECESARIO COMPRENDER DE MANERA ADECUADA EL ROL Y LAS ACTUACIONES DE UN ORGANO ADMINISTRATIVO COMO LA DIRECCION DEL TRABAJO, Y LA INTERVENCION DE LOS TRIBUNALES COMO ORGANOS JURISDICCIONALES DE REVISION. IMPROCEDENCIA DE "JUDICIALIZAR" LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (DESNATURALIZAN-DOLOS).**

Por regla general, en un Estado de Derecho todo acto administrativo debe ser susceptible de ser revisado jurisdiccionalmente para evitar la comisión de posibles arbitrariedades. Sin embargo, otra cosa muy distinta es analizar todo el fondo de los asuntos sobre los cuales recaen los procedimientos administrativos en juicios de lato conocimiento, pues ello implica negar la razón de ser de estos procedimientos administrativos.

En efecto, entre las finalidades básicas de los procedimientos administrativos se encuentra la de hacer operativas las normas legales actuando con rapidez y eficacia.

En nuestro caso (como en casi un centenar de países que tienen órganos administrativos como la "Inspección de Trabajo"), la principal función del Servicio consiste en velar por el cumplimiento de la ley laboral, detectando infracciones (de oficio o por denuncias), e instruyendo la corrección y aplicando sanciones administrativas (multas). La justificación de la intervención administrativa en la relación de trabajo es obvia y dice relación con la pasividad del fenómeno jurídico regulado, y con la necesidad de preservar la paz social al considerar el potencial conflictivo que tiene la coexistencia de intereses que pudieran contraponerse.

Para tal efecto se establecen procedimientos administrativos que, considerando los derechos del fiscalizado, consagran un conjunto de facultades básicas (posibilidad de ingresar a lugares de trabajo, con auxilio de la fuerza pública si fuere necesario; de exigir la exhibición de documentación; de constatar hechos en calidad de ministros de fe, etc.).

En concreto, las exigencias del Estado de Derecho, plantean la existencia del recurso judicial en contra de una actuación administrativa que pudiera estimarse contraria a Derecho, pero esta "revisión" jurisdiccional no puede entenderse como una "suplantación" o "sustitución" del procedimiento administrativo que, en el fondo, niega su razón de ser.

Así, si la "revisión" jurisdiccional de una multa administrativa (fruto final de un largo y completo procedimiento administrativo), implica una tramitación de lato conocimiento como "juicio ordinario", con carácter "declarativo" del derecho, simplemente sería mejor omitir por completo el procedimiento administrativo (que no implica ningún "plus"), y sugerir la adopción directa del procedimiento jurisdiccional. Consecuencia inmediata es la falta de razón de ser y sentido del procedimiento administrativo.

Por el contrario, para respetar la finalidad del procedimiento administrativo (particularmente su naturaleza "preventiva" de controversias jurisdiccionales de fondo; su finalidad "disuasiva" de incumplimientos masivos y reiterados amparados en la lentitud relativa y ritualidad de los procesos judiciales; y su objetivo "demostrativo" en relación a los demás fiscalizados que pudieran incurrir en incumplimientos; etc.) es obvio que la revisión jurisdiccional del mismo debe ser efectuada mediante procedimientos especiales, breves y sumarios y, normalmente, en única instancia. Esto resulta obvio en la medida en que, por lo demás, este tipo de reclamaciones conforman en su esencia procedimientos "contencioso-administrativos" diferentes a los simplemente declarativos procedentes entre partes.

Teniendo claro lo expuesto es que resulta meridianamente fundada la tesis de la Excm. Corte Suprema que expresamente invoca las especiales características del recurso de reclamación en contra de una multa administrativa del Servicio para fundar su resolución en única instancia por el juez de fondo.

2. EL CRITERIO DOCTRINARIO EXPUESTO PRECEDENTEMENTE, HA SIDO ACOGIDO EN PLENITUD POR LA NORMA POSITIVA.

En efecto, mientras en el Título I del Libro V del Código del Trabajo se incluye lo referente a la Judicatura Laboral, a su competencia y a los procedimientos de aplicación general, en el Título II del mismo Libro V se contempla, en forma totalmente independiente: "DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR SANCIONES POR INFRACCIONES A LAS LEYES Y REGLAMENTOS VIGENTES".

En el inciso primero del artículo 474 contenido en este Título II, se establece que "las sanciones por infracciones a las legislaciones laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se **aplicarán administrativamente** por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. **Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe**".

El inciso tercero señala que "la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo...".

El inciso siguiente indica que "una vez ejecutoriada...la multa administrativa tendrá mérito ejecutivo, **persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo**".

Además, cabe agregar que el Título Final del Libro V, que sigue a continuación del Título II analizado, se denomina "DE LA FISCALIZACION, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCION" y se encuentra en directa relación con aquel Título II al profundizar en las facultades del órgano administrativo (Dirección del Trabajo) y al hacer a la reclamación

especial prevista en el artículo 474 citado (por ejemplo, claramente el artículo 478 inciso primero remite al procedimiento especial del artículo 474, en contraposición al inciso segundo del artículo 478, que remite al procedimiento general del Título I...; o el artículo 481 y siguiente).

Es decir, resulta claramente establecida la existencia de un procedimiento especial contenido en un Título propio del Código del Trabajo, que será substanciado en la forma en que los tribunales mejor estimen para cumplir la finalidad de rapidez y oportunidad que requiere la certeza jurídica, los derechos del reclamante y la presunción de juridicidad que debe envolver al acto administrativo evacuado en conformidad a la ley. Respecto del fallo de esta reclamación obviamente no procederá recurso alguno, pues existe claramente una revisión "en única instancia". De allí que el inciso cuarto del artículo 474, inmediatamente siguiente al que contempla la posibilidad de la reclamación administrativa, hace alusión (sin mencionar ningún otro recurso procedente) al estado de "ejecutoriada" de la respectiva resolución, y a su "cumplimiento" forzado (procedimiento ejecutivo también distinto al general previsto en el Título I, en sus dos variantes...).

No corresponde realizar elucubraciones con la historia de la ley o con un literalismo interpretativo extremo que pretende que las normas lo digan todo en todas partes, pues ello implica estirar forzosamente el claro texto, sentido y finalidad de las normas expuestas.

3. NECESIDAD DE TENER PRESENTE QUE AL SOSTENER LA PROCEDENCIA DE RECURSOS EN CONTRA DEL FALLO QUE SE PRONUNCIA EN UNA RECLAMACION JUDICIAL DE MULTA ADMINISTRATIVA, SE CONCLUYE CONJUNTAMENTE QUE LA NATURALEZA DEL PROCEDIMIENTO EMPLEADO PARA SUSTANCIAR LA TRAMITACION DEL JUICIO DEBIERA SER EL "ORDINARIO, LO CUAL TAMBIEN SE ESTIMA ERRADO".

En efecto, al atribuir equivocadamente la naturaleza de una "sentencia definitiva" a dicho fallo, y con ello plantear la procedencia del recurso de apelación y de los demás recursos generales, implícita y casi necesariamente se concluye que la tramitación del procedimiento es el "ordinario" establecido en el Título I, Párrafo 2º, del Código del Trabajo. Esta conclusión se estima doblemente errónea y perjudicial para la Inspección del Trabajo por las razones que a continuación se desarrollan.

4. NECESIDAD DE PRESERVAR LA EFICACIA DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO, EN PARTICULAR DE LA LABOR INSPECTIVA Y DE LA MULTA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO PARA OBTENER EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA TUTELADA.

Uno de los elementos centrales para que el procedimiento inspectivo cumpla su finalidad básica de promover y garantizar el cumplimiento generalizado de la ley laboral, es la oportunidad y expedición de su curso y de sus resultados.

Actualmente, pese a los denodados esfuerzos institucionales para rebajar parcialmente los tiempos de respuestas, el procedimiento de fiscalización que conduce a la eventual aplicación de una multa administrativa, se demora varios meses (denuncia, asignación a

un funcionario, realización de una o más visitas a terreno, examen de documentación, estudio que puede detectar infracciones, instrucción de corrección de esas posibles infracciones, transcurso de plazo, revisitas, confección de resoluciones de multas si procede, realización de informe, notificación de sanciones, etc.), después de notificada la multa existe un recurso administrativo cuyo conocimiento y resolución puede alargarse otros varios meses (solicitud de reconsideración administrativa al tenor de lo dispuesto en el artículo 481 del C. del Trabajo). Después de resuelta desfavorablemente la solicitud de reconsideración administrativa para el solicitante, éste conserva el derecho a reclamar judicialmente de la multa en conformidad con el procedimiento del artículo 474, al tenor de lo dispuesto en el artículo 482 inciso segundo del Código del Trabajo...

Agregado a lo anterior, si se sostiene que la reclamación judicial debe ceñirse a las disposiciones del procedimiento ordinario laboral, el debate sobre la multa administrativa se prolonga fácilmente por más de un año en las actuales condiciones (demanda; notificación; contestación; posibilidad de contestación a la demanda reconvenzional; recepción de la causa a prueba; citación a comparendo de conciliación y prueba desarrollado en una o más audiencias en varios meses más; espera indeterminada de varios meses antes de citar a oír sentencia; citación a oír sentencia; observaciones a la prueba; fallo). Después, con la posibilidad de la apelación se dilata por otros varios meses adicionales el debate (apelación, concesión del recurso; remisión de los autos; designación de relator; puesta en tabla; vista de la causa). Finalmente, se encuentra la posibilidad de seguir presentando recurso en contra del fallo de "segunda instancia", principalmente casación y revisión.

Posteriormente, una vez que quede ejecutoriada la resolución –y con ello la eventual multa sobreviviente– unos tres años después de verificados los hechos que le dieron origen (entretanto la incerteza jurídica ha corroído probablemente hasta la médula las relaciones laborales a que ellas se referían...), normalmente será necesario hacerla cumplir forzosamente a través del correspondiente juicio ejecutivo que, podrá dilatarse varios meses más...

Para contrarrestar esta verdadera "mutilación" de las finalidades básicas del procedimiento inspectivo, la actual conducción del Servicio ha desarrollado básicamente dos significativas políticas. La primera, aún en desarrollo, dice relación con la reformulación del procedimiento inspectivo para hacerlo más expedito y eficaz y, en definitiva, modernizarlo en relación con los actuales desafíos que debe enfrentar. La segunda, plenamente lograda a la fecha y, sin duda, uno de los logros más significativos en la década, obtener que el cobro de las multas fuere traspasado a su destinatario natural cual es la Tesorería General de la República. Con esto último, y con la correspondiente aplicación de procedimientos especializados de cobro efectuados por el organismo pertinente en la materia (cobro simplificados por compensaciones tributarias, etc.) en pocos meses ya se ha elevado significativamente la eficacia de este fundamental instrumento disuasivo.

Siguiendo claramente la línea de la política institucional orientada hacia la racionalización de los procedimientos inspectivo y a la mayor eficacia de los mismos, resulta más que obvio sostener que, en consonancia con ellos, el Servicio debiera sostener que la tramitación de la reclamación judicial a que alude el artículo 474 tantas veces citado, no corresponde al procedimiento de aplicación general sino que a uno especial "sin forma de juicio", y que, respecto del fallo que a su término se pronuncia, no procede recurso alguno, pues se resuelve "en única instancia". Ello, en perfecta armonía con los textos positivos analizados previamente, y con la jurisprudencia reiterada, uniforme y unánime del Máximo Tribunal del país.

5. A MAYOR ABUNDAMIENTO, OTROS ARGUMENTOS DE CONVENIENCIA INSTITUCIONAL.

Desde un ángulo diferente a la argumentación jurídica expuesta previamente, en forma adicional y subordinada, se exponen los siguientes aspectos que reflejan más bien la inconveniencia fáctica de sostener la tesis contraria a la defendida.

Desde la perspectiva litigante de un "abogado de parte", normalmente siempre resulta más conveniente contar con la mayor cantidad de recursos procesales disponibles y nunca se debiera renunciar a los mismos anticipadamente bajo ningún pretexto, pues ello le permitirá seguir discutiendo la defensa de su posición hasta el agotamiento de todas las instancias (el abogado contrario normalmente piensa lo mismo...).

Sin embargo, respetando esa visión de los colegas "litigantes" y la carga de trabajo profesional que dicha visión les conlleva, la perspectiva institucional del Servicio debiera ver las cosas de un modo muy distinto. Por ejemplo, forzoso resulta reconocer que el Servicio carece de recursos, humanos y materiales para atender, a través de todo el país, la posible generalización de los procedimientos de reclamación administrativa de multa en la forma de juicios de lato conocimiento. No se piense sólo en la Región Metropolitana, que cuenta con un numeroso contingente relativo de abogados pero que, aun así, sostiene la insuficiencia de los mismos para atender todos los requerimientos a su cargo... Baste sólo imaginarse la realidad de las demás Regiones con las dificultades para seguir juicios ordinarios ante jueces no especiales, y las mayores complicaciones para acceder a las Cortes de Apelaciones... La realidad (no la ficción que supone contar con un inexistente "ejército" de abogados...) es que, normalmente no podemos alegar todas las apelaciones que actualmente se conceden en forma equivocada.

Desde este punto de vista, todo el trabajo que pueda efectuarse para modernizar los procedimientos inspectivos y su cobro ejecutivo podría anularse, y aun desmejorar la eficacia de dichos procedimientos, si se llegan a masificar criterios como el contradicho.

Por otra parte, normalmente un juez de fondo (más aún en los lugares en que es de jurisdicción especial), podrá apreciar con más celeridad y profundidad los hechos debatidos en torno a la reclamación de multa. Por lo demás, si se cuestiona el hecho de que en la mayoría de los casos no existen jueces del trabajo sino que jueces con competencia común, debe tenerse presente que en todas esas realidades tampoco existen salas laborales especializadas en las respectivas Cortes de Apelaciones...

Además, considerando el efecto relativo de las sentencias, un fallo sobre una multa específica no puede poner en riesgo, por sí misma, una tesis o jurisprudencia sostenida por el Servicio, por lo que el verdadero "desgarramiento" jurisdiccional que se plantea para "defender" un supuesto error de un juez de fondo ante los tribunales superiores de justicia, obviamente carece de esta justificación. Por lo demás, un fallo supuestamente erróneo no puede influir ni aun sobre un nuevo procedimiento inspectivo que cuide no involucrarse en la triple identidad exigida para la cosa juzgada.

No hay que confundir el deseo de contrarrestar algunos escasos fallos de jueces de fondo, que pudieran dictarse contra la pretensión del Servicio (despreciables estadísticamente y que, además, al parecer en la mayoría de los casos, sólo rebajan la multa manteniéndola), con la errónea adopción generalizada de una postura que, se reitera, no admite dos lecturas, respecto a la inconveniencia para los intereses del Servicio.

6. CONCLUSION.

Creemos que la cabal comprensión doctrinaria de la naturaleza contencioso-administrativa de las materias involucradas en este tema, conduce a concluir que la revisión jurisdiccional que debe cautelar la legalidad y corrección de un procedimiento administrativo previo, no puede tener la naturaleza de un "procedimiento ordinario de aplicación general" sino que debe tramitarse conforme a un procedimiento especial simplificado y expedito.

Creemos que las normas positivas aplicables respaldan con claridad y contundencia el criterio doctrinario expuesto.

Creemos que la Excma. Corte Suprema sostiene, en forma reiterada, uniforme y unánime, una correctísima jurisprudencia sobre el particular.

Creemos que la Dirección del Trabajo, como órgano administrativo cuyas finalidades esenciales se encuentran en juego en este debate, no podría adoptar una postura meramente observante, o incluso contradictoria con lo expuesto y que, tras el análisis y evaluación de los antecedentes disponibles en el debate, debiera tomar partido por la posición que se estima más congruente con sus objetivos permanentes y con las orientaciones institucionales que actualmente la guían.

Dirección del Trabajo

Cartilla Informativa

FINIQUITO DEL TRABAJADOR

FINIQUITO DE TRABAJADOR

En _____ (Ciudad o lugar) a de _____ de 19 _____
 entre don _____ (Nombre del Empleador) R.U.T. _____ con domicilio
 en _____ (Ciudad o lugar) calle _____ N° _____
 y don _____ (Nombre del Trabajador) R.U.T. _____ se acuerda el siguiente finiquito:

PRIMERO: Don _____ (Nombre del Trabajador) declara haberle prestado servicios
 a _____ (Nombre de la Firma) en calidad de _____
 desde el _____ de _____ de 19 _____
 hasta el _____ de _____ de 19 _____, fecha esta última de terminación de sus servicios por
 la siguiente causa, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. (1):

SEGUNDO: Don _____ (Nombre del Trabajador) declara recibir en este acto,
 a su entera satisfacción, de parte de _____ (Nombre del Empleador) las sumas
 que a continuación se indican, por los siguientes conceptos:

_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
TOTAL	\$ _____

Son: (_____)

TERCERO: Don _____ (Nombre del Trabajador) deja constancia que durante
 todo el tiempo que le prestó servicios a la firma _____ recibió de
 ésta, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de
 trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la
 respectiva Institución de Previsión, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratifica-
 ciones y participaciones, en conformidad a la Ley y que nada se le adeuda por los conceptos antes in-
 dicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios,
 y motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de _____
 le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula
 libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.
 Para constancia firman las partes el presente finiquito en tres ejemplares, quedando dos de ellos en po-
 der del empleador y el otro en poder del trabajador (2), (3).

_____ FIRMA DEL TRABAJADOR
 _____ FIRMA DEL EMPLEADOR

_____ CEDULA NACIONAL DE IDENTIDAD R.U.T. _____
 _____ CEDULA NACIONAL DE IDENTIDAD R.U.T. _____

FIRMARON ANTE MI

¿Qué es un finiquito de trabajo?

Es un documento en el que se deja constancia de la terminación de la relación laboral entre un empleador y un trabajador.

¿Es obligatorio suscribir un finiquito?

Sí, es obligatoria la suscripción del respectivo finiquito de trabajo al término de la relación laboral.

Este debe constar por escrito y el empleador estará obligado a mantener una copia del mismo en el lugar de trabajo.

¿Qué debe contener el finiquito?

- Debe identificar al empleador o su razón social, su RUT y dirección.
- Debe identificar al trabajador, su RUT y dirección. La naturaleza de los servicios que prestó y la duración de los mismos.
- La causa que se invoca para la terminación del contrato de trabajo, que debe estar establecida en el Código del Trabajo.
- Las indemnizaciones a que da lugar: la sustitutiva del aviso previo, la de un mes por año de servicio y la de feriados, cuando corresponda.
- Las cantidades o montos que se deben pagar por concepto de estas indemnizaciones.

La remuneración del último mes del contrato de trabajo ¿se debe pagar en el finiquito?

No, ya que ésta debe cancelarse a través de un comprobante de pago, como se hizo habitualmente durante los meses anteriores.

¿Quiénes deben firmar el finiquito?

El finiquito debe ser firmado por el empleador o quien lo represente y el trabajador.

¿Ante quién se ratifica el finiquito de trabajo?

El finiquito debe ser ratificado ante un ministro de fe, que puede ser un notario público, un oficial del registro civil de la respectiva comuna, el secretario municipal correspondiente o un fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

También, puede ser ratificado por el presidente del sindicato, al cual pertenecía el trabajador, o por el delegado personal o sindical que hubiese sido su representante.

¿Por qué se debe ratificar ante un ministro de fe?

Porque es la única forma de que las partes queden liberadas de las obligaciones que son propias de la relación laboral.

El finiquito ratificado por estos ministros de fe, así como sus copias autorizadas, otorgan certeza de las obligaciones pendientes de pago que allí se consignan. Esto quiere decir que la parte que adeuda, reconoce ésta y tiene obligación de pagarla.

El finiquito ratificado es el único documento que el empleador o el trabajador, pueden invocar para liberarse de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.

El finiquito no libera al empleador de las obligaciones previsionales que hubiese quedado adeudando al trabajador al término de la relación laboral.

¿Por qué es beneficioso que se ratifique el finiquito en la Inspección del Trabajo?

- Porque el fiscalizador de la Inspección del Trabajo puede, a *petición expresa del trabajador*, revisar si los valores declarados en el finiquito están correctamente determinados.
- El trabajador que considere que hay deudas pendientes, puede interponer un *reclamo* en el mismo acto, con el objeto de realizar un comparendo y fijar en éste lo que en derecho le corresponde que sea pagado.

¿Se puede reclamar una vez firmado el finiquito de trabajo?

Sí, existe el derecho a reclamar después de firmar el finiquito, *siempre y cuando el trabajador hubiera dejado expresa la reserva de derecho*.

Esta reserva de derecho, se establece en una *cláusula de reserva de derecho* que se debe especificar por escrito en el finiquito y establecer a qué derechos se refiere, por ejemplo: "me reservo el derecho de reclamar sobre las horas extraordinarias".

Las reclamaciones sobre materia previsional y asignaciones familiares no necesitan estar incluidas en la reserva de derecho, ya que el trabajador las podrá reclamar siempre.

¿Dónde se deja constancia de la reserva de derecho?

Se deja por escrito en el mismo documento del finiquito o en un documento anexo al finiquito, siempre y cuando sea firmado por el empleador o quien lo represente, por el trabajador y ratificado por un ministro de fe.

¿Cómo se pagan los montos establecidos en el finiquito?

Las obligaciones pendientes al término de la relación laboral, como el pago de las indemnizaciones, se deben cancelar de inmediato.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden pactar el pago diferido de común acuerdo, en cuyo caso pueden cancelarse en cuotas, previa determinación del monto, fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago. Se deberá dejar constancia en el mismo documento del finiquito esta forma de pago, o en un anexo siempre y cuando esté firmado por ambas partes.

¿Qué valor legal tiene este compromiso de pago en cuotas?

Si el finiquito de trabajo ha sido ratificado ante un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, los acuerdos suscritos tendrán mérito ejecutivo ante los juzgados de letras del trabajo.

Es decir, que ante el incumplimiento del empleador de lo pactado, el trabajador podrá exigir el pago inmediato mediante un breve juicio que lo podrá realizar a través de los abogados de la Corporación de Asistencia Judicial, o cualquier otro abogado que él determine.

Siempre es conveniente cuando los valores a pagar se han pactado en cuotas establecer una cláusula de aceleración.

Es decir, una cláusula que estipule que el monto a pagar es deuda vencida y que el no pago de una de las cuotas, cualquiera que sea, habilitará al trabajador para exigir de inmediato el pago total de la deuda en el tribunal correspondiente; en virtud del mérito ejecutivo del acuerdo que fue suscrito ante el fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

Al ratificar el finiquito en la Inspección del Trabajo lleve:

- La Cédula Nacional de Identidad.
- El proyecto de finiquito.
- El Contrato de Trabajo.
- La liquidación de sueldo.
- La cartola infirmativa de la A.F.P. o I.N.P.

Para realizar un trámite laboral, acuda a la Inspección del Trabajo correspondiente a su lugar de trabajo. (N. del E.: La nómina completa de Inspecciones del Trabajo, fue publicada en Boletín Nº 119, diciembre de 1998, página 156.

Teléfono de consultas laborales

638 63 50

Jurisprudencia Judicial

Jornadas Bisemanales.

Facultades de la Dirección del Trabajo

Marcelo Albornoz Serrano (*)

I. INTRODUCCION AL TEMA

Dentro del sistema jurídico laboral chileno se contemplan las normas relativas a la jornada de trabajo, tanto en lo concerniente a la ordinaria como a la extraordinaria, todo ello contenido en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo.

Estrechamente ligadas a las normas sobre jornada de trabajo están, obviamente, las normas relativas al descanso dentro de la jornada de trabajo, tanto el destinado para colación, como el que debe verificarse al término de ella, que según nuestras normas generales debe ser siempre al séptimo día, y como regla general en día domingo, salvo las excepciones contempladas expresamente en el artículo 38 del mismo Código.

Dentro de estas situaciones de excepción, encontramos una excepcionalísima constituida por las Jornadas Bisemanales, reguladas en el artículo 39 del mismo texto legal, el cual es materia de nuestro comentario.

II. LAS NORMAS LEGALES

El citado artículo 39 establece que cuando la prestación de servicios deba hacerse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha dictaminado, a través de su facultad interpretativa de la legislación laboral, que la jornada bisemanal de trabajo puede ser desde 7 días hasta un máximo de 12 días de trabajo, con sus respectivos días de descanso, y con una jornada diaria máxima de 96 horas para 12 días de trabajo, siendo el exceso jornada extraordinaria que deberá pagarse con el recargo legal correspondiente.

III. LA EMPRESA

La Compañía Minera doña Inés de Collahuasi interpuso recurso de protección en contra de una fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, toda vez que consideró un acto arbitrario e ilegal el acto mediante el cual la fiscalizadora actuante instruyó el pago de

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

horas extraordinarias a la empresa, por cual ella tenía pactado con sus trabajadores jornadas bisemanales de trabajo de 10 días de trabajo, seguidos de 10 días de descanso. La base de su afirmación consistió en que la Dirección del Trabajo se habría excedido en sus atribuciones al resolver un asunto cuya decisión correspondía a los tribunales de justicia, vulnerando, además, el derecho de propiedad. Lo anterior, a raíz de la interpretación que la Dirección del Trabajo hizo del Art. 39 del Código del Trabajo, aplicable en este caso.

IV. LA DIRECCION DEL TRABAJO

Por su parte, la Dirección del Trabajo sostuvo que la ley le encomienda las facultades de interpretar la legislación laboral y fiscalizar su cumplimiento, razón por la cual su actuación no había sido ni arbitraria ni ilegal. Específicamente, este Servicio constató la existencia de horas extraordinarias impagas por la aplicación de un sistema bisemanal de 10 días de trabajo y 10 de descanso, en donde, según el criterio de la Dirección, sólo podían laborarse ordinariamente hasta 88 horas en los 10 días, y no 95 como era en los hechos.

V. DECISION DE LOS TRIBUNALES

Corte de Apelaciones de Iquique

Siguiendo la posición tradicional sustentada por algunos tribunales del país, esta Corte sostuvo que, no obstante que la Dirección del Trabajo cuenta con facultades legales de fiscalización de la legislación laboral, éstas sólo deben ejercerse cuando se esté en presencia de situaciones de infracción claras, precisas y determinadas, situación distinta a la sucedida, por cuanto la fiscalizadora habría interpretado normas contractuales, instruyendo el pago de sobresueldos, con lo que se habría arrogado funciones propias de los Juzgados del Trabajo.

Corte Suprema

Apelado el fallo de primer grado, la Corte Suprema, conociendo del recurso, revocó el de primera instancia, declarando que la actuación de la fiscalizadora del trabajo se había ajustado a derecho. Razonó nuestro máximo tribunal afirmando que en materia laboral existe una instancia administrativa previa a la judicial, como una forma de proteger los derechos de los trabajadores, que muchas veces ven dificultado el acceso a la justicia, ya sea por carecer de los medios necesarios o simplemente por desconocimiento. Por ello, el legislador creó, mediante la dictación del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la Dirección del Trabajo a fin de que fuera este organismo público el encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, función que cumple mediante la facultad de instruir y multar a los infractores luego de la verificación de la infracción respectiva, según lo dispone el Art. 476 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, señaló que ello era coherente con lo previsto en el Art. 2° inciso final del mismo Código, norma que dispone que corresponderá al Estado amparar al trabajador en sus derechos laborales. Por ello, dicha Corte resolvió que la Dirección del Trabajo actuó dentro del marco legal y de la órbita de su competencia, sin invadir ámbitos jurisdiccionales, motivo por el cual revocó el fallo apelado y rechazó el recurso de protección deducido en contra de dicho organismo fiscalizador.

VI. FALLO DE LA CORTE SUPREMA

Santiago, 26 de octubre de 1998.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de sus fundamentos 7º, 8º, 9º y 10 que se eliminan y se tiene en su lugar y, además presente:

- 1º) Que corresponde a esta Corte dilucidar si constituye un acto ilegal o arbitrario que prive, perturbe o amenace el legítimo ejercicio de los derechos y garantías constitucionales de la recurrente, previstos en el inciso 4º del numeral 3º del artículo 19 y del N° 24 del señalado artículo 19, ambas disposiciones de la Constitución Política de la República, la negativa a reconsiderar por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique "las Instrucciones para la corrección de las infracciones N° 0-96-894" de 11 de agosto del año en curso impartidas por la fiscalizadora Valeria Prado Bórquez en las cuales ordenó a la empresa recurrente sumar las horas trabajadas semanalmente durante el período abril a septiembre de 1995; pagar sobresueldo por igual período a 31 trabajadores e imposiciones durante el indicado lapso a 38 personas que laboran para dicha empresa, todo ello bajo el apercibimiento de diversas sanciones o multas administrativas;
- 2º) Que para el análisis de la controversia es preciso consignar que la dictación de las "instrucciones" se realizó dentro del siguiente contexto: la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de Iquique, doña Valeria Prado Bórquez se constituyó en la empresa recurrente "Compañía Minera Inés de Collahuasi S.C.M." y pudo constatar personalmente la existencia de horas extraordinarias que no eran retribuidas pecuniariamente a los trabajadores debido a lo cual instruyó su correspondiente pago al representante de la aludida empresa, por cuanto –a su juicio– se había producido una equivocada aplicación del artículo 39 del Código Laboral en torno a este punto específico, ya que tomó conocimiento de la visita inspectiva realizada "in situ" que la recurrente tiene pactada una jornada de trabajo de 10 días por 10 de descanso. En esos 10 días se distribuyen 95 horas, lo que implica que en dicha jornada se trabajan 15 horas extraordinarias que no se pagan a los trabajadores. De consiguiente, comprobó la existencia de un exceso de la jornada ordinaria diaria, sin que medie autorización alguna y el no pago de las horas extras;
- 3º) Que descrita la situación fáctica resulta imprescindible para solucionar adecuadamente este conflicto discurrir previamente si la autoridad recurrida tiene en este caso específico las prerrogativas y facultades legales para impartir las "instrucciones" por los hechos detectados –que en su concepto configuran anomalías o irregularidades constatadas o si por el contrario se ha excedido del marco o ámbito de competencia invadiendo las del Poder Judicial;
- 4º) Que en ese orden de ideas es menester tener en cuenta que en materia laboral, el ordenamiento jurídico ha creado una instancia administrativa, antes que la judicial, como una forma de proteger a los trabajadores, que muchas veces se les hace difícil acceder a los Tribunales, ya sea por carencia de medios o por desconocimiento de la materia. Debido a lo cual el D.F.L. N° 2 del año 1967 del Ministerio del Trabajo, creó la Dirección del Trabajo, para que ésta velara por el cumplimiento de la ley laboral y como instrumento para hacerla cumplir se le entregó la facultad de instruir y multar a los infractores luego de haberse verificado que realmente una ley laboral había sido transgredida, y por ello se realiza por medio de la respectiva fiscalización. Una vez agotada la vía administrativa, sin conseguir

el cumplimiento de la legislación laboral, entonces queda abierta la posibilidad dentro de los plazos legales, de ejercer las acciones judiciales que procedan ante los tribunales de la sede laboral;

- 5º) Que lo considerado precedentemente tiene su expresión práctica en normas de la legislación positiva, es así como el artículo 2º inciso final del Código Laboral dispone que "corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la presentación de los servicios", todo lo cual debe armonizarse con lo previsto en el artículo 476 del Estatuto Laboral que señala que "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;

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo".

- 6º) Que en el caso sub lite, se desprende con claridad que la autoridad recurrida actuó dentro del marco legal y de la órbita de su competencia, en uso de sus atribuciones y prerrogativas que le son propias sin invadir ámbitos jurisdiccionales que no le son propios, ni se arrogó facultades privativas de los tribunales del trabajo, sino que por el contrario fluye que su accionar se encuadró dentro de sus atribuciones, facultades y esfera legal, de la conformidad a los artículos 2º y 476 del Código del Trabajo, por lo que su conducta no ha podido ser reprochada ni de ilegal ni de arbitraria, pues las instrucciones impartidas por el fiscalizador y confirmadas por la Inspección Provincial de Iquique, fueron dictadas por el recurrido en uso de las atribuciones que, según la ley, le son propias, ni tampoco puede tildarse de arbitrario, ya que en la misma resolución impugnada se observaron los razonamientos que le sirvieron de base;
- 7º) Que al no darse, en la especie, los presupuestos básicos para la acción pueda prosperar, que el acto que se impugna sea ilegal ni arbitrario, el recurso debe ser desestimado.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 20 de la Carta Fundamental y Auto Acordado sobre tramitación y fallo del recurso de protección de garantías constitucionales se resuelve:

Que se revoca, la sentencia apelada, de veintiocho de septiembre pasado, que se lee a fojas 108 que acogió el recurso de protección deducido en lo principal de fojas 4, por Carlos Enei Villagra en favor de la "Compañía Minera Inés de Collahuasi S.C.M." y se resuelve, en cambio, que se rechaza el referido recurso, sin costas por haber actuado el recurrente con fundamento plausible. En consecuencia, las instrucciones impartidas a la empresa recurrente, a través del "formulario de instrucciones para la corrección de infracciones" N° 0-96-894, de 11 de agosto pasado, mantienen plenamente su vigor.

Regístrese y devuélvanse.

Rol N° 3.466-98.

Pronunciado por los Ministros señores Hernán Álvarez G., Marcos Libedinsky T., José Benquis C. y Urbano Marín V. y el Abogado Integrante señor Patricio Novoa F. No firma el Abogado Integrante señor Novoa, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo por estar ausente.

DEL DIARIO OFICIAL

13
NOVIEMBRE
14
NOVIEMBRE
17
NOVIEMBRE
20
NOVIEMBRE
24
NOVIEMBRE
25
NOVIEMBRE
28
NOVIEMBRE
30
NOVIEMBRE

- Ley N° 19.587. Modifica la Ley N° 19.253, respecto de la constitución del dominio en Isla de Pascua para los miembros de la comunidad Rapa Nui.
- Ley N° 19.589. Dispone rebaja de la tasa de aranceles e introduce modificaciones a otras normas tributarias y económicas.
- Ley N° 19.593. Suspende inscripción de taxis en Registro Nacional de Servicios de Transporte de Pasajeros.
- Resolución N° 1.844 exenta, de 10.11.98, del Ministerio de Salud. Fija directrices nutricionales sobre uso de vitaminas y minerales de alimentos.
- Circular N° 73, de 19.11.98, del Servicio de Impuestos Internos. Procedimiento a seguir para definir la utilización de máquinas registradoras para la emisión de roles-boletas o facturas.
- Decreto N° 585 exento, de 4.11.98, de la Subsecretaría del Trabajo. Concede auspicio oficial del Supremo Gobierno para el IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 20.08.98, del Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 2, de 1996, sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales.
- Ley N° 19.592. Crea juzgados y cargos que indica; divide la competencia en las jurisdicciones que señale; modifica la composición de la Corte de Apelaciones de San Miguel; modifica el Código Orgánico de Tribunales y la Ley N° 18.776.
Su artículo 14, dispone:
Artículo 14.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo no veno de la Ley N° 18.776:
 - 1.- En el acápite primero del número 8, sustitúyase el guarismo "tres" por el guarismo "dos";
 - 2.- Sustitúyase el acápite segundo del número 8 por el siguiente:
"Los nueve juzgados de letras del trabajo de Santiago tendrán jurisdicción en la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de

San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo".

1

DICIEMBRE

- Ley N° 19.594. Modifica el Código de Procedimiento Civil fijando cuantías que indica en unidades tributarias mensuales.
- Resolución N° E-154-98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos a A.F.P. Aporta S.A. (cambia la razón social por A.F.P. Aporta Fomenta S.A.).

2

DICIEMBRE

- Ley N° 19.595. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldo que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar, y concede otros beneficios que indica.

Los valores de las asignaciones y subsidios que rigen a contar del 1° de julio de 1999, pueden consultarse en el suplemento Datos Útiles.

- Ley N° 19.596. Aprueba Ley de Presupuestos del sector público para el año 1999.

7

DICIEMBRE

- Decreto N° 5, de 9.01.98, del Ministerio de Agricultura. Aprueba Reglamento de la Ley de Caza.

10

DICIEMBRE

- Extractos de Resoluciones N°s. 7.211 al 7.213 exentas, de 2.12.98, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica los nuevos modelos de formularios y certificados a utilizar en el año tributario 1999, y las respectivas instrucciones para la inspección de dichos documentos.

El texto íntegro de estas resoluciones se encuentra incluido en la página Web del SII en Internet, cuya dirección es: <http://www.sii.cl>.

- Circular N° 74, de 2.12.98, del Servicio de Impuestos Internos. Exención del impuesto territorial de bienes raíces no agrícolas ocupados para la habitación y otros fines y cuyo avalúo sea menor o igual al monto de la exención habitacional.

El texto íntegro de esta circular se encuentra incluido en la página Web en Internet, en la dirección <http://www.sii.cl>.

NOTICIAS

13

NOVIEMBRE

- La Asociación de Industriales Pesqueros de la V y VI regiones informó que se vive una grave situación en el sector pesquero industrial y artesanal en la comuna de San Antonio. Esta se debe a los efectos no sólo por los problemas causados por el fenómeno de El Niño, sino además por las cuotas de extracción impuestas por la autoridad y por los efectos económicos que ha causado la crisis asiática. De las siete industrias pesqueras que habían en la zona sólo una sigue funcionando, aunque trabaja a menos de la mitad de su potencial original. Algunas de las otras empresas se han trasladado, especialmente a la VIII región o simplemente han cerrado.

El nivel de desempleo de la comuna fue de 9,8% en el trimestre julio-septiembre, cifra que corresponde a 42 mil 210 personas.

14

NOVIEMBRE

- La SOFOFA entregó los resultados de su encuesta de remuneraciones del sector industrial que arrojó un incremento salarial real de 3,4% en agosto respecto a igual mes del año anterior. Según el secretario general de la institución, Andrés Concha, este resultado recoge parcialmente los efectos del ajuste, el que podría tener un impacto mayor en el segundo semestre.

16

NOVIEMBRE

- Un total de 216 trabajadores fueron despedidos por la empresa Besalco S.A., a raíz de la paralización de las faenas de construcción en el Alto Biobío y ante la incertidumbre sobre su pronta reanudación.
- Un millar de trabajadores de las industrias pesqueras de la Octava Región, responsables del 95% de la captura regional del jurel, viajó a Santiago y a Valparaíso para expresar su rechazo a la medida de la Subsecretaría de Pesca que fijó una cuota de extracción de un millón 800 mil toneladas de esa especie para 1999, volumen que consideran insuficiente para garantizar su continuidad. Según los trabajadores del sector, para asegurar el funcionamiento de las 25 industrias de la zona y para resguardar los 13 mil puestos de trabajo se requiere de una cuota mínima de 2,5 millones de toneladas para el próximo año.
- El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en su informe "América Latina frente a la desigualdad" revela que, en promedio, una cuarta parte de los ingresos nacionales es percibida por un 5% de la población y un 40% por el 10% más rico, "proporciones comparables a las que se observan en África".

En el caso de Chile, el estudio señala que el 10% más rico de la población recibe 30 veces más que el 10% más pobre, situación que sitúa en Chile como la séptima peor tasa de distribución del continente, luego de Brasil, Paraguay, Honduras, Guatemala, Ecuador y Panamá.

El informe destaca que más de 150 millones de latinoamericanos (cerca del 33% de la población total) se encuentran por debajo de un nivel de ingresos de dos dólares diarios, que se considera el mínimo necesario para cubrir las necesidades básicas de consumo.

19
NOVIEMBRE

- Con la participación del 34% de los trabajadores se constituyó el primer sindicato de mineros del yacimiento de cobre "El Abra", ubicado a 50 kilómetros al noreste de Calama, en la II región. El nuevo sindicato se afilió a la Federación de Trabajadores del Cobre (F.T.C.), organismo que congrega a los sindicatos de las diferentes divisiones de CODELCO Chile.
- La Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONUPIA) estima que los permanentes cortes de energía eléctrica significan la pérdida de una jornada laboral a la semana, lo que equivale a un aumento del costo de producción aproximadamente del 20%. Esta situación afecta además a los trabajadores, porque además del sueldo base reciben bonos de incentivo por producción, los que podrían disminuir por esta situación.
- La Cámara de Diputados aprobó el reajuste general de 5% a las remuneraciones de los trabajadores del sector público, el que rige a contar del 1º de diciembre. El proyecto fue enviado al Presidente de la República para su promulgación.

Este proyecto también contiene la aprobación del aguinaldo de Navidad de 21.900 pesos para remuneraciones inferiores a 239.221 pesos y de 12.200 pesos para las superiores a dicho monto; el aguinaldo de Fiestas Patrias de 28.734 pesos para las remuneraciones inferiores a 251.182 pesos y de 21.016 pesos para las de monto superior.

El aguinaldo de los pensionados será de 7.930 pesos, más 4.082 pesos por carga. El bono de invierno, que se pagará a los pensionados del I.N.P. en mayo del próximo año, será de 25.126 pesos. Y el bono de escolaridad para los hijos de 5 a 24 años que cursen estudios regulares será de 29.987 pesos y se pagará en dos cuotas.

21
NOVIEMBRE

- La Dirección del Trabajo informó que, según datos de la Fiscalía Nacional de Quiebras, se han registrado 90 empresas declaradas en quiebra al 16 de noviembre de este año, lo que significa un aumento de 32% con relación al año 1997.

A través de la fiscalización, se constató un aumento de 165% en las infracciones por deuda previsional en las A.F.P. y de 15% en el sistema de salud durante los primeros nueve meses del año, en comparación a igual lapso de 1997.

La Directora del Trabajo, María Ester Feres, consideró que las irregularidades a la normativa laboral se han profundizado con los efectos de las crisis externa en la economía chilena.

- El Departamento de Economía de la Universidad de Chile realizó una evaluación a la educación técnico profesional que determinó que el 84% de los egresados de este tipo de enseñanza se encuentran ocupados o estudiando y que la tasa de desocupación de este sector específico es de 5,8%.

Parte de la investigación contempló una encuesta realizada a una muestra aleatoria de 906 egresados en el año 1991, a los que se les hizo un seguimiento por cinco años.

21

NOVIEMBRE

Entre los datos destaca que los encuestados indicaron recibir remuneraciones líquidas promedio superiores a los 180 mil pesos mensuales y menos del 5% declaró estar percibiendo el salario mínimo; cifra muy por debajo del promedio nacional para menores de 24 años. Además un 30% de los encuestados ha realizado estudios formales con posterioridad a su egreso de la educación media: 13% en universidades y un 12% en institutos profesionales.

- La Asociación Chilena de Seguridad informó que las empresas afiliadas a esta institución experimentaron una caída de un 1,5% en el nivel de ocupación durante septiembre pasado con relación al mismo mes de 1997, al disminuir en 18.704 los puestos de trabajo.

La muestra involucró a 31 mil empresas que emplean a más de 1,2 millón de personas y, según sus resultados, los sectores que más disminuyeron su grado de contratación fueron Instituciones Financieras y Seguros (-9,4%), Pesca (-8%) y Silvicultura (-7,6%).

22

NOVIEMBRE

- La Asociación Chilena de Seguridad indicó que a partir de un estudio realizado a los trabajadores hospitalizados por sufrir accidentes laborales se constató que casi un tercio de ellos había consumido algún tipo de drogas o alcohol en las 48 horas precedentes al accidente. De este total, el 50% había consumido alcohol; el 40%, benzodiazepinas y el 10% marihuana, cocaína o anfetaminas.

Este estudio junto a otros desarrollados en la misma materia coinciden en que el 70% de los adictos al alcohol o las drogas en Chile pertenecen al mercado laboral activo.

23

NOVIEMBRE

- Un estudio del Instituto Libertad y Desarrollo señala que el conjunto de municipalidades adeuda \$12.354 millones por concepto de deudas previsionales. Los municipios de la V Región son los que acumulan el mayor porcentaje, el que supera el 67% y, en general, esas deudas afectan principalmente a diversas corporaciones y departamentos de educación.

25

NOVIEMBRE

- El Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini, destacó la masiva incorporación de pensionados a las Cajas de Compensación del sistema de seguridad social, como consecuencia de la reciente entrada en vigencia de la Ley N° 19.539, que dispone que los pasivos, cotizantes hasta un tope de un 2% de sus pensiones, pueden afiliarse libremente a estas entidades. Los 800 mil chilenos de este sector podrán ahora acceder a beneficios de salud, recreación y acceso al crédito que proporcionan estas instituciones.

26

NOVIEMBRE

- La Asociación Nacional de Bebidas Refrescantes (ANBER) ingresó oficialmente a la Sociedad de Fomento Fabril, transformándose en el 34° gremio perteneciente a esta entidad. ANBER genera ventas anuales por mil 200 millones de dólares y diez mil fuentes laborales directas; representa el 95% de las bebidas y aguas minerales que se venden en Chile.
- Un aumento de sólo 0,1% registró el índice de desempleo que elabora el I.N.E. Según el informe, 10 de las 13 regiones del país mostraron incrementos en la tasa de desocupación.

26

NOVIEMBRE

El desempleo en el trimestre agosto-octubre de 1998 fue de 6,9%, una décima por encima de la cifra del trimestre inmediatamente anterior (julio-septiembre), que corresponde a 399.070 personas. En comparación con igual trimestre del año 1997, el aumento fue de 0,4%.

27

NOVIEMBRE

- El Dictamen N° 5.832/384, del 25 de noviembre de 1998, de la Dirección del Trabajo establece que la jornada laboral del trabajador comprende todo el tiempo que éste se encuentra a disposición del empleador, incluso por causas que no dependen de sí mismo. María Ester Feres, Directora del Trabajo, señaló, por tanto, que no procede que se les descuente la remuneración a los trabajadores por no poder cumplir con sus obligaciones laborales debido a los cortes de energía eléctrica, sean éstos programados o no.

29

NOVIEMBRE

- La Confederación Minera, que agrupa a sindicatos de la pequeña y mediana minería, estimó en unos 9.200 los trabajadores que han sido despedidos desde septiembre de 1998, por culpa del bajo precio del cobre, que el viernes 27 de noviembre llegó a menos de US\$ 0,71 dólar la libra. El presidente de la Confederación, Moisés Labraña, desglosó a los desocupados en unos 3.700 mineros artesanales que debieron cerrar sus piques; 2.500 mineros de pequeñas minas, que tienen entre cinco y cien trabajadores; 2.000 operarios de faenas de la mediana minería y otros 1.000 son transportistas y trabajadores de empresas contratistas.

30

NOVIEMBRE

- La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa de la Universidad de Concepción realizó un estudio en la VIII Región que estableció que en los últimos doce meses se perdieron 37 mil empleos, lo que representa la tercera tasa más alta de desempleo del país con un 7,9%. Además el estudio indicó un incremento en la ocupación en el rubro servicios comunales y sociales, como administración pública, educación, salud y el empleo informal, que generó 3.380 empleos netos en el mismo período, ocupando un 26% del total del empleo regional, seguido por el sector industrial con un 18%.

1

DICIEMBRE

- Los 18 jugadores del club de fútbol Deportes Temuco presentaron ante la Inspección del Trabajo de Temuco su desafiliación voluntaria del club, aduciendo incumplimiento de contrato por parte del empleador quien adeuda los sueldos de los meses de septiembre y octubre.

2

DICIEMBRE

- La Dirección del Trabajo y el Poder Judicial firmaron un convenio de cooperación e intercambio de información dentro de sus respectivos ámbitos de acción. En la ocasión, la Dirección del Trabajo puso a disposición de los jueces del trabajo y otros tribunales con competencia en materia laboral, la base de datos computacional de los dictámenes de la Dirección, información que constituye la jurisprudencia administrativa de esta institución del Estado. Por su parte el Poder Judicial, implementó acceso directo a la Dirección del Trabajo a todos los juicios en que sea parte.

- La Fundación Paipote, ubicada en la Región de Atacama, alcanzó por primera vez en su historia, el récord de un millón de horas hombres sin accidentes. El período abarca desde el 17 de diciembre de 1997 hasta el 30 de noviembre de 1998.

2

DICIEMBRE

- La Dirección del Trabajo dio a conocer los resultados de la primera Encuesta Laboral de Carácter Nacional (ENCLA 98) que diagnostica el estado de las relaciones laborales en Chile. Esta encuesta fue aplicada entre marzo y mayo de este año a 1.241 empresas que abarcan 151.251 trabajadores; se entrevistaron a 1.241 representantes de empleadores de un número igual de empresas; a 256 dirigentes sindicales en aquellas empresas que cuentan con sindicatos y a 985 trabajadores de empresas que no tienen sindicatos. Entre otros datos, destaca la percepción de los trabajadores sobre la relación empresa-trabajadores que fue considerada como "colaborativa" por un 51% de los entrevistados y "muy colaborativa" por un 19%. En tanto que la opinión favorable de los empleadores fue de un 61% y un 28% respectivamente.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) informó que el I.P.C. de noviembre tuvo una variación del 0,1% respecto al mes anterior. La inflación acumulada en lo que va corrido del año llega a 4,1% y en doce meses a 4,3%.

El índice nominal de remuneraciones por hora de jornada de trabajo presentó una variación mensual en octubre de 0,3%, acumulando una variación en doce meses de 7,9%. La remuneración media que recogió el I.N.E. en octubre fue de 220.432 pesos.

- La SOFOFA informó que la producción industrial experimentó una caída de 4% en octubre de este año con respecto a igual mes de 1997, acumulando un incremento de 1,3% en el período enero-octubre.

Las ventas industriales registraron un descenso de 4,2% en octubre, contabilizando un crecimiento de 1% durante el período enero-octubre de 1998. Por su parte, el índice de ocupación del sector industrial mostró una variación negativa de 8,8% en octubre con respecto a igual mes de 1997, acumulando una caída de 4,7% en lo que va del año.

4

DICIEMBRE

- La fábrica textil "Victoria" despedirá a todos sus trabajadores y paralizará su maquinaria a fines de este mes. El Gerente General de la empresa, Jaime Necochea, informó que la decisión se debe a las bajas de un 40% que han experimentado las ventas. Esta situación tiene que ver, entre otras cosas, con la importación indiscriminada de productos textiles de China, que por la crisis internacional han bajado sus precios en un 40%, lo que se acentuará con la próxima rebaja de aranceles.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, anunció que en 1999 el Gobierno desarrollará una serie de programas destinados a fortalecer la capacitación laboral en las cerca de 526 mil pequeñas empresas que hay en el país. Esta iniciativa significa una inversión anual de cuatro mil 500 millones de pesos.

El Ministerio del Trabajo y la Confederación Nacional Unificada de Pequeñas Industrias y Artesanado (CONUPIA) acordaron un programa tendiente a proteger y promover la capacitación laboral. Este sector de la economía emplea cerca del 80% del total de la fuerza de trabajo activa, que equivale a 4,3 millones de trabajadores aprox.

5

DICIEMBRE

5

DICIEMBRE

- Según un acuerdo entre CODELCO Chile y la Federación de Trabajadores del Cobre (F.T.C.), cada trabajador rol "B" –no supervisor ni ejecutivo– recibirá un préstamo de 480 mil pesos, descontable en tres cuotas y que no devengará intereses. Este préstamo de CODELCO Chile se dará en lugar de gratificación al no alcanzarse el nivel de utilidades para obtener el beneficio. No obstante el arreglo, la F.T.C., que agrupa a los 18 mil funcionarios de CODELCO, recurrirá a los tribunales, porque no se resolvieron las discrepancias con la empresa entorno a la manera de calcular el beneficio.

7

DICIEMBRE

- El Instituto de Salud Pública informó que choferes de micros, profesores y enfermeras son los trabajadores chilenos que tienen mayor riesgo de padecer enfermedades por la labor que realizan, según una investigación hecha por siquiátras de la Universidad de Concepción. Este estudio comprobó que los choferes de micros tienen 30 veces más riesgo de enfermar que la población general debido al estrés que les produce su sistema de remuneraciones (pago por boleto cortado). Por su parte, los profesores presentan un 32,4% de probabilidades de sufrir patologías mentales en el sector municipal y las enfermeras, un 45% más probabilidades de presentar patologías mentales (depresión - ansiedad) producto de sus condiciones de trabajo.

- El presidente del Sindicato de la ENAP de Magallanes, Raúl Hein Pozo, denunció que la empresa vive una situación de extrema fragilidad, que atribuyó a la baja rentabilidad, tanto por razones exógenas como internas y por la restricción presupuestaria que se está planteando para el año 1999.

- El presidente de la Sociedad Nacional de Minería, Hernán Hoschild, atribuyó al bajo precio del cobre (que llegó a 67,8 centavos de dólar la libra) muchos de los problemas económicos y de empleo que se aprecian en Chile. Uno de los efectos directos se dará en la pérdida de unas 30 mil fuentes de trabajo, de las cuales 18 mil corresponden a empleo directo, por el cierre de faenas de medianas y pequeñas empresas; el resto provendría de empresas contratistas.

9

DICIEMBRE

- El Sindicato de Ingenieros de Ejecución de la División Chuquicamata de CODELCO, que representa a unos 200 trabajadores, presentó una demanda contra los sindicatos 1 y 2 de la misma empresa por deslealtad y vulneración de las disposiciones sobre libertad sindical. Esto se debió a que prácticamente todos los socios del sindicato de Ingenieros de Ejecución, que antes pertenecían a los otros dos sindicatos, perdieron sus fondos de retiro o de auxilio de cesantía al dejarlos.

10

DICIEMBRE

- La dirigente DC, María Rosas, cuestionó las elecciones de la C.U.T., informando que de los 388 mil trabajadores que estaban inscritos para votar, sólo lo hicieron 178 mil, quedando 210 mil sin hacerlo (más del 50%) lo que cuestiona la representación de quienes aspiran a conducir el movimiento sindical especialmente cuando hubo listas, como la que ella encabezaba, que se marginaron del proceso antes que se iniciara.

Según los resultados de las elecciones, los comunistas lograron 17 dirigentes nacionales; la corriente del ex socialista Arturo Martínez, 13; los socialistas, 8; los demócratacristianos, 4 y los radicales, 3.

10

DICIEMBRE

- El presidente de la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM), Esteban Maturana, indicó que existen acuerdos pendientes con la Asociación de Municipalidades y el Gobierno, al ratificar el paro de consultorios para el 14 de diciembre. Esto lo manifestó en respuesta a lo afirmado por el alcalde Gonzalo Duarte, quien en palabras de Maturana, afirmó que tales acuerdos no existían y todo habría sido satisfecho plenamente.
- La Dirección del Trabajo y el Instituto de Salud Pública firmaron un convenio con el fin de establecer un diagnóstico en torno a enfermedades emergentes en el campo laboral, información que se obtendrá a través de encuestas que permitirán monitorear el estado de salud mental de los trabajadores. El convenio de cooperación técnica busca propiciar un ambiente de trabajo sano y libre de riesgos que contribuya a disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

11

DICIEMBRE

- El Colegio Electoral de la C.U.T. proclamó oficialmente a los 45 consejeros titulares y 15 consejeros suplentes que resultaron elegidos en la votación sindical realizada el pasado 3 de diciembre. Los titulares electos tienen plazo hasta el 18 de diciembre para constituirse como consejo directivo y definir la composición del comité ejecutivo, nominando al presidente, tres vicepresidentes, al tesorero y al secretario general.

12

DICIEMBRE

- El presidente de la Asociación Chilena de Seguridad, Eugenio Heiremanns, solicitó al Ministro del Trabajo una flexibilización de las limitaciones administrativas que existen en el sistema de mutualidades, puesto que el sistema actual posee ciertas normas que afectan las facultades de inversión de las instituciones mutuales, al demandar largos procesos de trámite que no permiten tomar resoluciones con la agilidad que se requiere.

14

DICIEMBRE

- Un estudio realizado por la O.I.T. estima para 1999 un aumento del desempleo en América Latina y el Caribe de más un 1% comparativo con este año. Según la O.I.T., la desocupación en la región durante 1998 será de un 8,4% y para 1999, de un 9,5%.
- La Confederación de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM) realizó un paro nacional de advertencia en los consultorios de atención primaria. Las causas están en que el gremio considera que hay que modificar el estatuto de atención primaria, pues el texto presenta ambigüedades. La CONFUSAM agrupa a unos 17 mil funcionarios de cerca de 300 consultorios y cerca de mil postas y estaciones médicas rurales, administradas por los municipios.

El paro tuvo una adhesión cercana al 90% según los dirigentes de la agrupación.

- Los trabajadores de la Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso (ESVAL) iniciaron una paralización indefinida de sus actividades en rechazo a las indemnizaciones que está ofreciendo la empresa una vez que se concrete la privatización a mediados de este mes. La principal diferencia radica en la

14

DICIEMBRE

exigencia de ESVAL a los trabajadores de participar en la propiedad del 10% de la sanitaria una vez que se privatice. De lo contrario, los trabajadores no accederían a la indemnización por años de servicio. El paro de actividades podría afectar el normal abastecimiento de agua potable en la zona.

- La Confederación de Trabajadores del Comercio (CONFESCOVE) protestó por la extensión de jornada laboral desde 11 a 14 horas diarias durante diciembre anunciada por los empresarios del sector, además de la eliminación de los días libres. Esta situación afecta a unos 45 mil empleados de centros comerciales.
- La Dirección del Trabajo y la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo firmaron un convenio de asistencia técnica, con el fin de fiscalizar y difundir el cumplimiento de las normas laborales en las empresas que construyen obras para el SERVIU.
- El Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini, anunció que la Comisión Ergonómica Nacional (C.E.N.), organismo encargado de calificar un trabajo como pesado, estudiará la carga global del trabajo de quienes se desempeñan como choferes de la locomoción colectiva. La C.E.N. ya se encuentra en proceso de análisis del puesto de trabajo de chofer de la locomoción colectiva de Valparaíso, con el fin de evaluar si corresponde o no calificar este trabajo como pesado. Al mismo tiempo, la C.E.N. encargó a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Santiago, un estudio descriptivo de las condiciones de trabajo de los conductores de la Región Metropolitana.

NOTICIAS DEL MUNDO LABORAL

Reforzará la Negociación Colectiva, la Formación Profesional y la Capacidad de Inspección Laboral

ENERGICO PLAN DE ACCION PARA REFORZAR EL DIALOGO SOCIAL. FINALIZO LA CUMBRE DE LOS MINISTROS DEL TRABAJO

Andrea Munizaga D.

Con el anhelo de alcanzar un desarrollo económico y social que asegure la promoción de la igualdad de oportunidades, la erradicación de la pobreza y la equidad social, el 20 y el 21 de octubre se realizó en Chile la **XI Conferencia de Ministros del Trabajo de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.)**.

En la inauguración, Germán Molina, Ministro del Trabajo y Previsión Social, hizo un llamado a reforzar el diálogo social para otorgar gobernabilidad democrática al proceso de cambio económico social que vive el continente.

"Este es uno de los desafíos fundamentales para asegurar la estabilidad y durabilidad de las políticas que se adopten en nuestros países en el plano laboral, así como para la conformación de una nueva cultura sustentada en valores socialmente compartidos", aseguró el titular de la cartera ante los 22 Ministros del Trabajo presentes en el evento.

Por su parte, el Secretario General de la O.E.A., César Gaviria, frente a la actual situación económica, señaló que si bien América no puede sacrificar su modelo económico a llamados populistas, *"tampoco podemos cruzarnos de brazos indiferentes frente a la suerte de 200 millones de latinoamericanos y caribeños que hoy viven en la pobreza y menos aún frente a la aberrante situación de tener la peor distribución de riqueza del mundo"*.

En la XI Conferencia de Ministros del Trabajo, a la que además de las delegaciones oficiales, asistieron delegados de las Naciones Unidas (O.N.U.), del Banco Interamericano del Desarrollo (B.I.D.) y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se analizaron los aspectos laborales relativos a la globalización de la economía y los desafíos de la modernización en materia laboral.

Al terminar la tercera sesión plenaria, los Ministros del Trabajo aprobaron la Declaración de Viña del Mar y acordaron desarrollar un Plan de Acción que proveerá criterios de acción para cada país con el fin de profundizar el rol de los Ministerios del trabajo en la vida social.

EL COMPROMISO DE LOS MINISTROS DEL TRABAJO

En el Plan de Acción acordado en la XI Conferencia de Ministros del Trabajo de la O.E.A., los Ministros del Trabajo se comprometieron a:

- Procurar extender la cobertura de la Negociación Colectiva al mayor número posible de sectores de la economía.
- Promover las organizaciones de trabajadores las organizaciones de trabajadores y empleadores, como una herramienta indispensable para el logro de relaciones laborales fundadas en la equidad entre las partes. Esto supone prestar especial atención al diseño o perfeccionamiento de normas que garanticen la equiparidad de las partes en la negociación colectiva.
- Desarrollar iniciativas tendientes a fortalecer los más diversos ámbitos de diálogo social, de acuerdo con la realidad de cada país.
- Respalda instancias como el Foro Consultivo Económico Social del MERCOSUR y otras similares que puedan ser impulsadas en el marco de los esfuerzos de integración continental.
- Estar atento a la adecuación de los sistemas previsionales en aquellos aspectos en que no resulten apropiados para las características de las nuevas formas emergentes de regímenes de trabajo.
- Estudiar y diseñar políticas para proteger a los trabajadores migrantes, que comúnmente quedan al margen de los regímenes de seguridad social.
- Identificar políticas innovadoras que permitan responder a los desafíos derivados de las nuevas formas de estructuración de los mercados de trabajo.
- Estudiar sistemas de determinación de remuneraciones, prestando especial atención en las experiencias exitosas que han garantizado una justa relación entre los ingresos de los trabajadores y su nivel de productividad, calidad y formación profesional.
- Identificar programas y acciones de Capacitación y Formación Profesional que favorezcan especialmente a los jóvenes, las mujeres, los emigrantes, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.
- Participar activamente en las decisiones de las políticas económico sociales de los gobiernos, a fin de superar la brecha que a menudo se presenta entre las áreas económicas, sociales, y particularmente laborales.
- Fortalecer su capacidad de producir información empírica relevante sobre las realidades del mundo del trabajo y de procesarla como base para la formulación de políticas.
- Harán los esfuerzos necesarios para ser una fuente reconocida de información pública sobre las relaciones laborales, el empleo, los mercados de trabajo, la formación profesional, las condiciones de trabajo, la legislación laboral, los aspectos laborales de las políticas de integración, entre otros.

- Desarrollar un papel de liderazgo en la convocatoria a diversas instancias de diálogo social.
- Intensificar el ejercicio de sus funciones de inspección tanto en el campo laboral como de la seguridad social.
- Impulsar la modernización del diseño institucional, así como de las metodologías.
- Dar importancia a la cooperación entre empleadores, trabajadores y las agencias de inspección pública, en materia de prevención por la vía de la capacitación en la legislación y sus formas de cumplimiento, así como por medio de programas preventivos conjuntos.
- Resulta importante fortalecer la capacidad inspectiva en terreno, otorgando los recursos necesarios para ello, incluyendo el entrenamiento permanente del personal en técnicas modernas y la difusión masiva por los medios de comunicación de los derechos y deberes consagrados en la ley.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

QUIEBRA. CONVENIO JUDICIAL PREVENTIVO. INDEMNIZACIONES. LIMITE.

5.649/369, 16.11.98.

- 1) No resulta procedente legalmente que la empresa Chilepac S.A., que ha presentado convenio judicial preventivo de quiebra, pague las indemnizaciones por término de contrato de trabajo sustitutiva del aviso previo y por años de servicio sólo hasta los topes del privilegio de primera clase del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4° del Código del Trabajo, ni aún una vez aprobado dicho convenio, y
- 2) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones por término de contrato del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4° del Código del Trabajo, no serían aplicables en todo caso a la indemnización sustitutiva del aviso previo, del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la que goza de dicho privilegio por el total de su monto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 61. Código Civil, artículos 2465; 2469; 2470 inciso 1°; 2471; 2472 N° 8 y 2473. Ley N° 18.175, artículos 1°; 148; 173 inciso 2°; 175; 177 y 177 bis.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma correcta de pago de la indemnización por años de servicio y de mes de desahucio, en el caso de empresa que tramita convenio judicial preventivo de quiebra, y como se deberían pagar estos beneficios una vez aprobado el convenio.

Se agrega que la empresa Chilesat S.A., ex Chilepac S.A., ha presentado con fecha 25 de julio de 1998, convenio judicial preventivo, y al despedir a las trabajadoras ..., ha procedido a pagarles las indemnizaciones de mes por año de servicio y mes de desahucio con los topes del artículo 2472 del Código Civil, lo que no procedería si la empresa está funcionando normalmente y el convenio aún no había sido votado.

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

El artículo 61 inciso 4°, del Código del Trabajo, dispone:

"El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido".

De la disposición antes transcrita se deriva que las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores, gozan de privilegio para su pago, hasta tres

ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con límite de diez años, y el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista.

Ahora bien, el artículo 2465 del Código Civil, que inicia el Título XLI del Libro IV del Código, o "De la Prelación de Créditos", prescribe:

"Toda obligación personal da al acreedor el derecho de perseguir su ejecución sobre todos los bienes raíces o muebles del deudor, sean presentes o futuros, exceptuándose solamente los no embargables, designados en el artículo 1618".

La disposición legal antes citada consagra lo que la doctrina denomina "derecho de prenda general de los acreedores", es decir, la facultad que tienen los acreedores de perseguir y ejecutar los bienes del deudor en su totalidad, salvo los inembargables, si es necesario, a fin de hacerse pago de sus créditos.

Pues bien, la forma como se hacen efectivas las obligaciones en el patrimonio del deudor se señala en el artículo 2469, del mismo Código Civil:

"Los acreedores, con las excepciones indicadas en el artículo 1618, podrán exigir que se vendan todos los bienes del deudor hasta concurrencia de sus créditos, incluso los intereses y los costos de la cobranza, para que con el producto se les satisfaga íntegramente si fueren suficientes los bienes, y en caso de no serlo, a prorrata, cuando no haya causas especiales para preferir ciertos créditos, según la clasificación que sigue".

De este modo, la norma antes citada permite la ejecución o venta forzada de los bienes del deudor, para que con su producido se paguen íntegramente sus deudas, si hay bienes suficientes, y de no haberlos, a prorrata, a menos que haya causas especiales para preferir ciertos créditos según clasificación que precisa la misma ley.

De esta manera, las causas especiales para preferir el pago de ciertos créditos están vinculadas con la posibilidad que los bienes del deudor no sean suficientes en relación a todos los créditos, una vez practicada la ejecución de los bienes, es decir efectuada su venta forzada, por la cual de no obtenerse un producido para cubrir todos los créditos obliga a seguir un orden legal de preferencia de unos respecto de otros.

De esta suerte, las causas de preferencia de determinados créditos está relacionada con la ejecución forzada de los bienes del deudor.

Ahora bien, el artículo 2470 inciso 1º, del mismo Código Civil, dispone:

"Las causas de preferencia son solamente el privilegio y la hipoteca".

A su vez el artículo 2471, de este Código, señala:

"Gozan de privilegio los créditos de la 1ª, 2ª y 4ª clase".

Y, el artículo 2472 N° 8, también del mismo Código, al cual se hace referencia en el artículo 61 inciso 4º del Código del Trabajo ya comentado, prescribe:

"La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que enseguida se enumeran:

"8.- Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador con un límite de diez años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que son causales de preferencia para el pago de ciertos créditos únicamente el privilegio y la hipoteca, gozando de privilegio, entre otros, los créditos de primera clase, entre los cuales se encuentran, en octavo lugar, las indemnizaciones legales y convencionales laborales hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años, y en el exceso serán valistas, es decir sin privilegio, o sea, comunes o corrientes.

De lo expuesto, es posible precisar en primer lugar, que los topes de las indemnizaciones ya anotadas dicen relación únicamente con el pago de la indemnización por años de servicio, si los máximos que fija la ley al efecto están referidos precisamente a años de servicio, de lo cual se puede inferir que otras indemnizaciones que operan al término del contrato, como la sustitutiva del aviso previo no podría estar afectada a tope en su privilegio de primera clase, si el tope legal resulta inaplicable al estar referido como se ha expresado a años de servicio.

Por otra parte, las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral de mes por años de servicio gozarán de preferencia para su pago hasta los topes ya indicados, en la medida que una vez ejecutados los bienes del deudor y no siendo suficiente su producido para el pago de todos los créditos se deba aplicar las preferencias ya señaladas.

En otros términos, la preferencia de pago de las indemnizaciones legales y convencionales por año de servicio hasta los topes ya referidos, está vinculada a la ejecución o venta forzada de los bienes del deudor, por acción de sus acreedores y no a su disposición voluntaria, por el propio deudor, como ocurriría si éste efectúa proposiciones de convenio judicial preventivo de quiebra.

En efecto, la venta forzada de bienes del deudor para hacerse pago de los créditos puede perseguirse en nuestra legislación a través del procedimiento ejecutivo de obligación de dar, de los artículos 432 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, que conlleva embargo y subasta de especies, en el cual podrá hacerse valer justamente preferencias de pago mediante la interposición de tercerías de prelación o de pago preferente de los créditos que gocen de esta garantía, según lo contempla el artículo 518 N° 2 del mismo Código. También podrá perseguirse la venta forzada a través del procedimiento de quiebra, por el cual el síndico efectúa la liquidación obligada de bienes del fallido para el pago de los créditos reconocidos, según se desprende del artículo 1° de la Ley N° 18.175, o Ley de Quiebras, que dispone:

"El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley".

En este procedimiento de quiebra la ley considera igualmente de modo expreso grados de preferencia para el pago de los créditos, si el artículo 148 inciso 1° de la mencionada ley, en la parte pertinente, dispone:

"El síndico hará el pago de los créditos privilegiados de la primera clase que no hubieren sido objetados, en el orden de preferencia que les corresponda, tan pronto como haya fondos para ello..."

De este modo, sólo cuando ha mediado ejecución forzada de los bienes del deudor, en juicio ejecutivo o de quiebra, y han resultado insuficientes para el pago de todos sus créditos, procede aplicar las normas sobre preferencia o privilegio de ellos respecto de otros.

Refuerza lo expresado en cuanto a que en los procedimientos forzados de liquidación de bienes del deudor proceden las alegaciones de preferencias de pago, la circunstancia que en el pago por cesión de bienes contemplado en los artículos 1614 y siguientes del Código Civil, que es el abandono voluntario de los bienes que hace el deudor en favor de sus acreedores, no se contempla en parte alguna referencia a preferencias o privilegios legales de pago a través de dicho procedimiento.

Precisado lo anterior, corresponde analizar si la presentación de un proyecto de convenio judicial preventivo de quiebra por el deudor le habilita para pagar la indemnización por término de contrato por años de servicio sólo hasta los topes del privilegio de primera clase ya comentados.

Al efecto, el artículo 173 inciso 2º de la Ley de Quiebras, señala:

"El convenio judicial preventivo es el que se propone con anterioridad a la declaración de quiebra".

De la disposición legal anterior se deriva que convenio judicial preventivo es precisamente el que el deudor propone a sus acreedores con anterioridad a la declaración de quiebra, a fin de evitarla.

De esta manera, como mediante la presentación y posterior aprobación de un convenio judicial preventivo se evita la declaración de quiebra, o instancia forzada de ejecución de los bienes del deudor, posible resulta derivar que las indemnizaciones legales o convencionales por término de contrato de trabajo ocurrido a partir de dicha presentación de convenio deberán pagarse íntegramente, sin los topes del privilegio legal, si aún no existe ejecución forzada de los bienes del deudor.

De consiguiente, en la especie, si la empresa Chilesat S.A. presentó convenio judicial preventivo el 25 de julio de 1998, y al finiquitar a las trabajadoras ... procedió a pagar la indemnización tanto del mes de preaviso como la de años de servicio hasta el monto de los topes del privilegio establecido en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no procedió conforme a derecho.

Lo expresado es igualmente válido si el convenio judicial preventivo ha sido aprobado por la junta de acreedores, toda vez que de cumplirse no habrá declaratoria de quiebra, es decir procedimiento forzado de bienes del deudor donde rijan los privilegios de pago de las indemnizaciones por término de contrato con los topes legales.

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

- 1) No resulta procedente legalmente que la empresa Chilesat S.A., que ha presentado convenio judicial preventivo de quiebra, pague las indemnizaciones por término de contrato de trabajo sustitutiva del aviso previo y por años de servicio sólo hasta los topes del privilegio de primera clase del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4º del Código del Trabajo, ni aún una vez aprobado dicho convenio, y
- 2) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones por término de contrato del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4º del Código del Trabajo, no serían aplicables en todo caso a la indemnización sustitutiva del aviso previo, del inciso 4º del artículo 162 del Código del Trabajo, la que goza de dicho privilegio por el total de su monto.

ESTATUTO DOCENTE. ACTIVIDADES CURRICULARES. CONTRATO INDIVIDUAL. ESPECIFICACION.**5.650/370, 16.11.98.****Las actividades curriculares no lectivas a realizar por un profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, deben ser especificadas en el contrato de trabajo y fijarse por mutuo acuerdo de las partes.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 29 y 71. Código del Trabajo, artículos 7° y 10 N° 3.

Concordancias: Dictamen N° 3.628/216, de 22.07.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si las actividades curriculares no lectivas a realizar por un docente que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, deben ser especificadas en el contrato de trabajo, como asimismo, si deben ser fijadas por mutuo acuerdo de las partes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 29 de la Ley N° 19.070, dispone en su parte pertinente:

"Los profesionales de la educación, serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

"Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley".

Por su parte, el numerando 3, del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal éste último supletorio del Estatuto Docente, según ya se dijera, de conformidad a lo establecido en el artículo 71 de la Ley N° 19.070, señala:

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

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que tratándose de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, las partes se encuentran obligadas a estipular en el contrato de trabajo la descripción de las labores docentes encomendadas.

Precisado lo anterior y considerando que la jornada de trabajo de los docentes que desempeñan funciones docente propiamente tal se divide en partes, una para la docencia de aula y otra para las actividades curriculares no lectivas, posible es afirmar que la estipulación contractual señalada en el párrafo precedente debe referirse tanto a una como a otra de esas actividades.

De esta suerte, posible es concluir, a la luz de lo expuesto, que las actividades curriculares no lectivas a realizar por el docente deben ser especificadas en el contrato de trabajo.

Ahora bien, atendida la circunstancia que el contrato de trabajo es una convención, según se establece en el artículo 7º del Código del Trabajo, lo que significa que la relación laboral nace a la vida del derecho por la concurrencia de la voluntad de las partes, esto es, del empleador y del trabajador, posible es concluir que las estipulaciones contenidas en la misma, entre las cuales, se encuentra la especificación de las actividades curriculares no lectivas, deben ser fijadas por mutuo acuerdo de las partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que las actividades curriculares no lectivas a realizar por un docente que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, deben ser especificadas en el contrato de trabajo y fijarse por mutuo acuerdo de las partes.

CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO POR OBRA O FAENA. PROCEDENCIA.

5.651/371, 16.11.98.

No existe inconveniente para que la empresa ... suscriba contratos "por obra o faena determinada" con sus dependientes que se desempeñan en la recolección de desechos y residuos domiciliarios, cuando se cumplen los requisitos señalados en el cuerpo del presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159 Nº 5, y 305 Nº 1.

Concordancias: Ords. Nºs. 2.798/141, de 5.05.95 y 938/27, de 30.01.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si resulta jurídicamente procedente que la empresa ... y los trabajadores que se desempeñan como peonetas de recolección, peonetas tolva, barredores y choferes, suscriban contratos de trabajo por obra y faena determinada.

Al respecto cumpro con señalar a Ud. lo siguiente:

La normativa laboral vigente no reglamenta expresamente el contrato por obra o faena determinada, pero reconoce su existencia en diversos preceptos, tales como, los artículos 159 Nº 5, y 305 Nº 1 del Código del Trabajo.

De lo expuesto anteriormente, aparece que en nuestro ordenamiento laboral se contempla la existencia de un contrato de trabajo que se celebra para la ejecución de una obra o faena determinada y que puede terminar por la conclusión del trabajo o servicio específico que constituía el objeto mismo del contrato.

Ahora bien, este Servicio en forma reiterada y uniforme ha sostenido que lo que caracteriza esencialmente a un contrato por obra o faena, es que las partes al momento de suscribirlo convienen de antemano su duración, no teniendo las mismas, sin embargo, certeza respecto del día

en que dicha obra o faena va a concluir y, por ende, de la fecha cierta de término del respectivo contrato.

De esta forma, la posibilidad que las partes pacten un contrato de trabajo por obra o faena determinada requiere la existencia de los siguientes elementos:

- 1) La existencia de una obra o faena específicamente determinada en el contrato de trabajo, a la cual se adscribe la prestación de los servicios de los trabajadores.
- 2) Que la prestación de los servicios de que se trata no sea de una duración indefinida en el tiempo.
- 3) Que los contratantes convengan de modo expreso cuando debe entenderse que ha concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.

En la especie del informe de fiscalización N° 98-717 evacuado el día 29.09.98 por el Sr. S. G. V. se consignan los hechos que a continuación se detallan:

"1.- Labores específicas: las labores específicas de los cargos, son las sigtes.:

"Peonetas de recolección: desarrollan sus labores a bordo de un camión recolector, en el que van depositando la basura extraída de los domicilios de la comunidad.

"Peonetas de tolvas: también laboran en un camión, pero su actividad consiste en recoger microbasurales, montones de despojos vegetales, escombros, etc., desde la vía pública.

"Barredores: a diferencia de los anteriores, desarrollan su labor transitando por las distintas arterias de las comunas, efectuando la limpieza de calzadas y veredas.

"Choferes: tienen a su cargo la conducción de los camiones, la responsabilidad sobre la cuadrilla de trabajadores a bordo de los mismos y la ejecución de las faenas que se les encomiendan. Realizan su labor de acuerdo a las especialidades como recolección. Aljibe y/o tolva.

"2.- Prestación de los servicios: respecto de el plazo de su contrato, esto es, a plazo fijo o indefinido, se puede indicar que, solamente los trabajadores contratados por "faena determinada", se desempeñan exclusivamente en dicha obra (120 trab. aprox.). En cambio los contratos por plazo indefinido, pueden laborar en cualquier faena u obra del empleador".

De los antecedentes tenidos a la vista aparece que la empresa ... realiza labores de recolección de desechos y residuos domiciliarios e industriales y que para la ejecución de estos servicios, la empresa se presenta a las licitaciones públicas de las municipalidades y suscribe contratos de una duración variable sin ser indefinida, por cuanto los municipios, en las bases y en los respectivos contratos, se reservan la facultad de anticipar o prorrogar el término de los mismos.

En conclusión, sobre la base de las normas citadas, consideraciones efectuadas y, en especial, de los hechos constatados por el fiscalizador actuante, podemos concluir que no existe inconveniente para que la empresa ..., cuando se cumplan los requisitos descritos en el cuerpo del presente dictamen, pacte con sus trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, estableciendo al efecto que los mismos terminarán una vez que concluya el trabajo o servicio que le dio origen y que se especifica.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, conviene hacer presente que la misma no autoriza a la empresa para alterar unilateralmente los contratos de trabajo suscritos con carácter de indefinidos o a plazo fijo que estén en actual vigencia.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO. CONCURSOS. COMISION. PROCEDENCIA. FUNCIONES CONTRATADOS ANTES DE LA VIGENCIA DE LA LEY Nº 19.578.

5.689/372, 18.11.98.

- 1) Los servicios prestados en la "Casa Nacional del Niño", no son útiles para el reconocimiento de Experiencia que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.**
- 2) Está habilitado para integrar la comisión de concursos no sólo el Director de Establecimiento cuyo cargo haya sido proveído previo concurso público de antecedentes, sino también aquél nombrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378, si el período de duración del cargo estaba vigente al momento de integrar la referida comisión o si el mismo funcionario prestaba sus servicios en esa oportunidad en virtud de un contrato a plazo fijo.**
- 3) Sólo los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378, materializan su ingreso a través del concurso público de antecedentes, exigencia esta última que debe entenderse cumplida si el contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 33, 35, 36 y 28; Decreto Nº 1.889, de Salud, de 1995, artículos 15 y 24.

Concordancias: Dictámenes Nº 2.506/192, de 1º.06.98 y Nº 539/32, de 4.02.97.

Se consulta:

- 1) Si para efectos del reconocimiento de experiencia, se deben reconocer los años trabajados en la "Casa Nacional del Niño" desde el año 1971 al año 1989.
- 2) Si los Directores de Establecimientos, cuyo nombramiento no ha sido el resultado de un Concurso Público sino de una designación por decreto municipal, estarían en condiciones de participar en las comisiones de selección de personal establecidas en la Ley Nº 19.378, en el proceso de concurso público para proveer cargos en los diferentes consultorios de atención primaria de salud municipal.
- 3) Si las funcionarias que se encontraban dentro de la primera dotación de personal de los consultorios de la Comuna de Iquique, deben acceder a su cargo de Planta solamente a través de concurso público, entendiéndose por primera dotación la que se encontraba laborando en los Consultorios al momento de la publicación de la Ley Nº 19.378.

Al respecto, puedo informar a Uds. lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta, mediante Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98, la Dirección del Trabajo ha establecido que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipales"*.

En la especie, la "Casa Nacional del Niño" es una institución cuyo objetivo es la protección del menor sin relación alguna con el sistema de atención primaria de salud municipal que regula la Ley N° 19.378, por lo que no es posible considerar los períodos laborados en aquel organismo para el reconocimiento de experiencia que prevé la citada ley.

De ello se deriva que los servicios prestados en la "Casa Nacional del Niño", no son útiles para el reconocimiento de Experiencia que contempla la Ley N° 19.378.

2) Respecto de la segunda consulta, cabe señalar que el artículo 35 de la Ley N° 19.378 que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer una comisión de concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante."

"Esta comisión estará integrada por:

"a) El Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación, según corresponda, o sus representantes.

"b) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursa.

"c) El Jefe del Programa de Salud en el que se desempeñará el funcionario.

"En los concursos para proveer el cargo de director de establecimiento, el integrante señalado en la letra b) será reemplazado por un Director de otro establecimiento de la comuna, elegido por sorteo entre sus pares. Sin embargo, en aquellas comunas que tengan un solo establecimiento, este último integrante será reemplazado por un Concejal o un representante del Concejo Municipal respectivo, que éste designe."

"En todo caso, integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, el Director de Atención Primaria respectivo o su representante".

En iguales términos se reproduce esta norma en el artículo 24 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 12.07.95, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95, que Aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Del texto legal transcrito se desprende en lo pertinente que, para cumplir la exigencia del concurso de antecedentes para ingresar a la carrera funcionaria en el Sistema de Atención Primaria, la entidad administradora de salud municipal de cada comuna debe establecer la denominada "comisión de concursos" cuya integración la determina la misma ley en la persona del Director

del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación respectiva o quienes le representen; el Director del Establecimiento cuyo cargo origina el concurso; y el Jefe del Programa de Salud para el que se desempeñará el funcionario a nombrar, actuando como ministro de fe el Director de Atención Primaria respectivo o quien le represente.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 33 de la citada Ley N° 19.378 y artículo 15 de su reglamento, prevé:

"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".

En la especie, se consulta si pueden integrar válidamente la comisión de concursos los Directores de Establecimientos cuyo nombramiento no ha sido el resultado de un concurso público de antecedentes, sino de una designación discrecional a través de un decreto municipal.

De acuerdo con la normativa citada, no puede considerarse inhabilitado para integrar la comisión de concursos aquel Director de Establecimiento designado en el cargo con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, si al momento de integrar dicha comisión se encontraba vigente su designación atendida la duración de 3 años en el mismo que establece la ley.

Ello porque, según lo dispuesto por el artículo 6° transitorio del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el cambio de régimen jurídico que impuso la dictación de ese cuerpo legal, no significó el término de la relación laboral para ningún efecto y, en consecuencia, la exigencia del previo concurso público de antecedentes para proveer el cargo de Director de establecimiento debe entenderse cumplida en su caso, y en este sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo a través del Dictamen N° 539/32, de 4.02.97.

Igualmente, debe entenderse habilitado el mismo Director de Establecimiento para integrar la comisión de concursos si ejerce ese cargo a través de un contrato a plazo fijo, toda vez que esta forma de contratación constituye uno de los medios que la ley reconoce para tener la calidad de funcionario y formar parte de una dotación en el sistema de salud municipal.

De consiguiente, en opinión de la suscrita, está habilitado para integrar la comisión de concursos no sólo el Director de Establecimiento cuyo cargo haya sido proveído previo concurso público de antecedentes, sino también aquel nombrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 cuyo período de duración del cargo se encontraba vigente al momento de integrar la referida comisión o, en defecto de ello, ejercía el cargo en virtud de un contrato de plazo fijo en la misma oportunidad.

3) En lo que dice relación con la tercera consulta, en la respuesta 8) del Dictamen N° 539/32, de 4.02.97 más arriba citado, la Dirección del Trabajo ha establecido que *"en el caso de los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, sólo es posible materializar su ingreso mediante contrato indefinido previo concurso público de antecedentes, exigencia esta última que se entiende cumplida si el contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de esa ley".*

En otros términos, como lo refiere el mismo pronunciamiento, si el dependiente de que se trata forma parte de una dotación que fue fijada a la época que era aplicable el Código del Trabajo, se entiende que se mantiene la relación laboral sobre la base del contrato indefinido que regía esa

relación, porque según lo dispuesto por el artículo 6º transitorio de la Ley N° 19.378, el cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de esa ley respecto de los funcionarios regidos a la fecha de su entrada en vigencia por el Código del Trabajo y que pasen a formar parte de una dotación, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, significando con ello que se ha cumplido con cualquier exigencia legal actual para mantener vigente la contratación indefinida.

De ello se deriva que, en la especie, los funcionarios que se encontraban dentro de la primera dotación en los Consultorios de la Comuna de Iquique, mantuvieron vigente su contratación en el carácter de indefinida, en la categoría o nivel funcionario que en su momento correspondía ser clasificado según las disposiciones de la Ley N° 19.378, sin necesidad de exigir en su caso el previo concurso público de antecedentes.

De consiguiente, sólo los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, materializan su ingreso a través del concurso público de antecedentes, exigencia esta última que debe entenderse cumplida si el contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Los servicios prestados en la "Casa Nacional del Niño", no son útiles para el reconocimiento de Experiencia que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- 2) Está habilitado para integrar la comisión de concursos no sólo el Director de Establecimiento cuyo cargo haya sido proveído previo concurso público de antecedentes, sino también aquel nombrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, si el período de duración del cargo estaba vigente al momento de integrar la referida comisión, o si el mismo funcionario prestaba sus servicios en esa oportunidad en virtud de un contrato a plazo fijo.
- 3) Sólo los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, materializan su ingreso a través del concurso público de antecedentes, exigencia esta última que debe entenderse cumplida si el contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. CALCULO.**5.690/373, 18.11.98.****Para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, basta que el docente cumpla nuevos bienios.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 44 incisos 1° y 2°. Decreto Supremo de Educación N° 453, de 1991, artículo 116, Decreto Supremo de Educación N° 789, de 1992, artículo 3°.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, una vez efectuado el primer reconocimiento, debe incrementarse al cumplir el docente un nuevo bienio, sin necesidad de acreditar nuevas horas de cursos de perfeccionamiento.

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

El artículo 49 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, prevé:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

"Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes establecida en conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación".

A su vez, el artículo 116 del Decreto N° 453, de 1991, Reglamentario del Estatuto Docente, en su inciso 1°, establece:

"La asignación de perfeccionamiento se pagará a partir del 1° de enero de 1993 de acuerdo a una o más tablas que se fijarán por Decreto Supremo del Ministerio de Educación, configuradas tomando en cuenta los aspectos y variables definidos en los artículos anteriores. Dicho decreto señalará, además las condiciones de aprobación e inscripción en el Registro respectivo del perfeccionamiento logrado por los profesionales de la educación, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.070".

Finalmente el Decreto N° 789, de 13.11.92, de Educación que fija tablas y procedimientos para pagar asignación de perfeccionamiento a los profesionales de la educación del sector municipal, en su artículo 3°, dispone:

"El porcentaje de asignación de perfeccionamiento a que tenga derecho un profesional de la educación, se determinará según el siguiente procedimiento de cálculo: el puntaje o la suma de los puntajes de los tramos que se le haya asignado según la tabla del artículo anterior se multiplicará por el número de bienios que tenga reconocidos y el resultado se dividirá por 15 (número máximo de bienios que puede reconocer).

"El porcentaje así determinado de la asignación de perfeccionamiento no podrá ser superior a 40% en ningún caso, de la remuneración básica mínima nacional.

"Una vez reconocido el primer porcentaje, para que se efectúen reconocimientos posteriores, el profesional de la educación deberá cumplir un nuevo bienio o acreditar horas de perfeccionamiento, haber obtenido un post-título o un post-grado que le den derecho a un puntaje mayor según la tabla aprobada en el artículo anterior".

Del análisis de las disposiciones legales y reglamentarias precedentemente transcritas se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal, que cumplan con los requisitos que en la misma norma se indican, tienen derecho a partir del 1º de enero de 1993, al pago de la asignación de perfeccionamiento, consistente en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional.

Se infiere, asimismo, que para los efectos de determinar dicho porcentaje se debe seguir el siguiente procedimiento.

- 1) El puntaje o la suma de los puntajes de los tramos asignados según la tabla establecida en el artículo 2º del Decreto N° 789 se multiplica por el número de bienios reconocidos.
- 2) El resultado de la operación anterior se divide por 15 (número máximo de bienios que se pueden reconocer).
- 3) El porcentaje así determinado no puede ser superior al 40% de la remuneración básica mínima nacional.

Finalmente, se deduce que para que se efectúe el reconocimiento de nuevos porcentajes, el docente deberá cumplir un nuevo bienio o acreditar horas de perfeccionamiento, haber obtenido un post-título o un post-grado que le dé derecho a un puntaje mayor según la tabla del artículo 2º del Decreto N° 789, ya mencionada.

Ahora bien, el hecho de que se haya utilizado la conjunción disyuntiva, denota la idea de alternatividad entre el cumplimiento de un requisito y otro para los efectos de incrementar el porcentaje a pagar por concepto de remuneración básica mínima nacional, de manera tal que, posible es sostener que dicho aumento del porcentaje se produce tanto en el caso de que el docente haya cumplido nuevas horas de perfeccionamiento como cuando entere nuevos bienios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, basta que el docente cumpla nuevos bienios.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA. HORAS EXTRAORDINARIAS. CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO.**5.691/374, 18.11.98.****Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 97-1461, de 18.06.97, impartidas a la Clínica ... por las fiscalizadoras Sras. H. L. F. y V. M. Se reconsideran las Instrucciones N° 97-661, de la misma fecha.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.**Concordancias:** Ord. N° 2.260/102, de 15.04.94.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N°s. 1.461 y 97-661, de 18.06.97, impartidas a la empresa recurrente por las fiscalizadoras Sras. H. L. F. y V. M., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nororiental, que le ordenan dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores a quienes se les hizo extensivo los beneficios del contrato colectivo vigente en la empresa y, a la vez, le ordenan pagar horas extraordinarias a las trabajadoras que se individualizan, desde el mes de diciembre de 1996.

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

En lo que respecta a la primera de las instrucciones citadas, cabe tener presente que el artículo 346 del Código del Trabajo, dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

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 aquéllos 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 benefician 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.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente del informe emitido por la fiscalizadora Sra. H. L. F., de 13 de octubre de 1998, se ha podido determinar que la empresa

recurrente y el Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de la Clínica ... suscribieron un contrato colectivo de trabajo con fecha 1º de julio de 1996. Asimismo se ha podido establecer que la referida Clínica otorga a los trabajadores que no participaron en dicho proceso de negociación colectiva y que ocupan los mismos cargos o desempeñan similares funciones a los socios de dicho sindicato, la totalidad de los beneficios contemplados en el respectivo instrumento.

De consiguiente, analizados los antecedentes que obran en poder de esta Dirección a la luz de las consideraciones expuestas precedentemente, posible resulta afirmar que los trabajadores de que se trata se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en la norma analizada en párrafos anteriores, por cuanto los beneficios extendidos por la Clínica representan para éstos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo. Asimismo, la referida empresa se encuentra obligada, a su vez, a efectuar el respectivo descuento y entregarlo al sindicato respectivo del mismo modo previsto por el legislador para las cuotas sindicales ordinarias.

De esta suerte es posible concluir que las Instrucciones Nº 97-1461 se encuentran ajustadas a la normativa legal vigente y, por lo tanto, no procede su reconsideración.

En lo que respecta a las Instrucciones Nº 97-661 que ordenan a la recurrente pagar horas extraordinarias a los trabajadores que en ellas se individualiza por concepto de sobretiempo que se genera por la entrega de turno, cabe señalar que de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, especialmente al anexo de contrato colectivo suscrito con fecha 1º de diciembre de 1997 por la Clínica ... y el Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de la misma, se ha podido determinar que los trabajadores de que se trata perciben desde el 1º de noviembre del mismo año, un bono mensual por entrega de turno ascendente a la suma de \$25.000 que se paga conjuntamente con las remuneraciones ordinarias y que se reajusta en la misma forma y oportunidad que los demás beneficios pactados en este contrato.

Del mismo anexo consta que las partes acordaron que las entregas de turno que superan los treinta minutos se pagarán como horas extraordinarias en la parte que exceda los referidos treinta minutos.

Asimismo, el informe de fiscalización a que se ha hecho alusión en párrafos anteriores da cuenta de que este acuerdo se está cumpliendo por las partes.

Atendido lo expuesto, se dejan sin efecto las instrucciones contenidas en el Oficio Nº 97-661 cuya reconsideración se ha solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 97-1461, de 18.06.97, impartidas a la empresa recurrente por las fiscalizadores Sras. H. L. F. y V. M., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nororiente, por encontrarse ajustadas a derecho.

Se dejan sin efecto las Instrucciones Nº 97-661, de 18.06.97, impartidas a la misma empresa por las aludidas fiscalizadoras.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. COMITES BIPARTITOS. INFRACCIONES. SANCION. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. ACUERDOS. EMPLEADOR. CONSTITUCION.**5.694/375, 18.11.98.****Responde consultas relativas a la Ley N° 19.518.****Fuentes:** Ley N° 19.518, artículos 13, 16, 17, 18 y 75.**Concordancias:** Ord. N° 1.935/124, de 29.04.98, Ord. N° 3.027/223, de 9.07.98, Ord. N° 4.558/323, de 22.09.98.

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

- 1) Resguardos que puede tomar el empleador si, por la razón que fuere, incluso simple falta de interés, los trabajadores no proceden a la designación o elección, según corresponda, de sus representantes al Comité Bipartito de Capacitación. Ello por cuanto, la Ley N° 19.518 no especifica la forma en que el empleador debe actuar para requerir la participación de los trabajadores, ni tampoco dispone alguna sanción para estos últimos por el eventual incumplimiento de la norma legal.
- 2) Forma de dirimir los empates en el Comité Bipartito de Capacitación, tomando en consideración que necesariamente se plantearán posiciones divergentes entre la empresa y los trabajadores.
- 3) Situación de las empresas que, por contrato previo y en razón de su rubro, están obligadas a capacitar a trabajadores determinados y en materias señaladas por terceros, ocupando en ello montos incluso superiores a total de su franquicia.
- 4) Situación de las empresas que periódicamente contratan a trabajadores temporeros por cortos períodos (pero superiores a 30 días) para labores específicas, como recolección de cosechas, podas, promociones, ventas especiales, etc., ocurriendo con frecuencia que el número de trabajadores transitorios es mucho mayor que el de dependientes permanentes, siendo, además, corriente que se contrate cada vez a diferentes personas.

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

- 1) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar, en primer término que el artículo 18 de la Ley N° 19.518, prescribe:

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

De la norma transcrita precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes

de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

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

Ahora bien, en lo que atañe a una de las interrogantes planteadas por la requirente, acerca de si existe alguna sanción aplicable a los trabajadores que infrinjan las disposiciones de la ley en comento, cabe señalar que el artículo precitado entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, según ya se señalara, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

No obstante lo anterior, el inciso 1º del artículo 75 de la ley en estudio, prescribe:

"Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley N° 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales".

De la disposición precedentemente transcrita, la cual establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

A mayor abundamiento, de acuerdo a lo sostenido en Dictamen N° 1.935/124, ya citado, emanado de esta Dirección, en relación con las infracciones contempladas en el citado artículo 18 en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección en este caso, se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

Por último, en lo atinente a la responsabilidad que recae sobre la empresa y que se traduce en la obligación de designar a sus representantes y de instar a que se constituya el referido comité bipartito, cabe señalar, según ya se sostuviera a través del citado Dictamen N° 1.935/124, que será la empresa la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, y por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto modalidad alguna.

De este modo, en respuesta a la consulta relativa a la forma en que la empresa debe actuar para requerir la participación de los trabajadores, forzoso es concluir que, si la ley en estudio nada ha establecido al respecto, será la propia empresa la que deberá buscar el medio que le parezca más idóneo para requerir dicha participación.

Ahora bien, en relación a este punto, cabe señalar, por último que, aplicando el aforismo jurídico "a lo imposible nadie está obligado", en el evento que por una causa no imputable a la empresa, los trabajadores no procedan a la elección o designación de sus representantes al comité bipartito, no podría responsabilizarse a la primera de tal omisión y, por ende, tampoco resultaría jurídicamente procedente la aplicación de una sanción en su contra.

2) En relación a la consulta signada con este número, relativa a la forma de dirimir los empates que se produzcan como consecuencia de la votación destinada a adoptar los acuerdos necesarios para llevar a cabo un programa de capacitación, el artículo 16 de la Ley N° 19.518, prescribe:

"El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

"El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

"El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación".

Conforme a la norma precedentemente transcrita, este comité estará constituido en partes iguales, por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus miembros y adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, no siendo necesario, de conformidad a lo sostenido por esta Dirección, a través de Dictamen N° 4.558/323, de 22.09.98, que a dichos acuerdos concurren en igual proporción trabajadores y empleadores.

Por último, y en directa relación con la consulta formulada por la requirente, la ley en estudio nada dispone en relación a la forma de dirimir los empates que puedan producirse a propósito de la adopción de dichos acuerdos, de manera tal que, necesariamente debe concluirse que, en caso de empate y no existiendo, por ende, ninguna posibilidad de adoptar el acuerdo sometido a votación, aquél deberá dirimirse de la forma que convenga el propio comité.

3) En cuanto a la consulta relativa a la situación de las empresas que están obligadas a capacitar a trabajadores determinados y en materias señaladas por terceros, ocupando en ello montos incluso superiores a total de su franquicia, se hace necesario precisar que a esta Dirección no le compete pronunciarse sobre materias relacionadas con los programas de capacitación, cuyo conocimiento ha sido entregado al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

4) Respecto de la situación de las empresas que periódicamente contratan a trabajadores temporeros por cortos períodos (pero superiores a 30 días), derivándose de ello que, con frecuencia, el número de trabajadores transitorios es mucho mayor que el de dependientes permanentes, cabe señalar que, el artículo 17 de la Ley N° 19.518, prescribe:

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

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

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

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

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

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

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

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

De la norma preinserta se infiere que el legislador ha distinguido, para los efectos de establecer las reglas de designación de los representantes en el comité bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omitiendo cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el comité bipartito de capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, ya sea que se trate de trabajadores con contratos indefinidos o de plazo fijo.

A mayor abundamiento, el artículo 13 de la Ley N° 19.518, en su parte primera, prescribe:

"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores...".

De la disposición precedentemente citada se desprende que la obligatoriedad de constituir los referidos comités está determinada por el número de trabajadores que laboran en ella.

De este modo, aquellas empresas en las que laboren 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir los referidos comités.

Asimismo, el legislador ha usado en la disposición citada el término trabajadores, demostrando con ello, al igual que para la determinación de la participación en la designación de sus representantes, la intención de contemplar a todos los dependientes de una empresa para los efectos de determinar la obligatoriedad de constituir los referidos comités. Así lo ha sostenido, por lo demás, este Servicio a través de Dictamen N° 3.027/223, de 9.07.98.

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

- 1) La Dirección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar, tanto la constitución de los comités bipartitos, cuanto el cumplimiento de las reglas de designación de sus representantes. No obstante, sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa, limitándose dicha fiscalización, en el caso de eventuales infracciones de los trabajadores, a impartir instrucciones para obtener su cumplimiento.

La empresa está obligada a convocar a los trabajadores a la constitución del comité bipartito de capacitación, de la forma que estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, a designar a sus representantes y a promover la elección o designación de los representantes de los trabajadores.

Resulta jurídicamente improcedente la aplicación de una sanción en contra de una empresa cuyos trabajadores no han procedido a la elección o designación de sus representantes, por causas no imputables a aquélla.

- 2) En el evento que se produzca un empate y no existiendo, por ende, ninguna posibilidad de adoptar el acuerdo sometido a votación, aquél deberá dirimirse de la forma que convenga el propio comité.
- 3) A la Dirección del Trabajo no le compete pronunciarse sobre materias referidas a los programas de capacitación, cuyo conocimiento ha sido entregado al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- 4) La obligatoriedad de constituir el comité está determinada por el número de trabajadores que laboren en la empresa, con prescindencia de la naturaleza de los contratos por ellos celebrados.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.**5.784/376, 24.11.98.****Da lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 13.02.98/586, de 22.07.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.**

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.427/252, de 25.08.95; 4.058/202, de 3.07.95; 1.232/59, de 17.02.95; 1.116/31, de 4.02.91 y 4.623/110, de 5.07.90.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones Nº 13.02.98/586, de 22 de julio de 1998, por medio de las cuales la fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur señorita C. A. G. ordenó a Industria Textil ... pagar un 20% por concepto de diferencias de remuneraciones devengadas durante un período de paralización de actividades ocurrido en mayo pasado y las cotizaciones previsionales correspondientes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida en los dictámenes citados en la concordancia, en cuanto a la remuneración de los períodos de inactividad laboral, debe estarse, en primer término, a lo que las partes han pactado individual o colectivamente, en forma expresa o tácita.

Si no hay pacto escrito relativo a la forma de remunerar los períodos de que se trata, éstos deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, fórmula de pago que constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo. A falta de pacto tácito, la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a una paralización de faenas por no haber venta de productos nacionales, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección consta que en un anexo de los contratos individuales de trabajo suscritos por los dependientes que laboran en la sección corte de Industria Textil ..., afectos a una remuneración variable consistente en un sueldo base y tratos, se ha pactado una cláusula del siguiente tenor:

"Las partes acuerdan que en los períodos de para, en los cuales no hay trabajo, el trabajador será remunerado con un 80% del promedio de lo percibido en los tres meses anteriores".

De lo anterior aparece que en la situación de que se trata, las partes han previsto expresamente, la forma de remunerar los días de inactividad laboral, pacto que es jurídicamente obligatorio, en conformidad al artículo 1545 del Código Civil y que prevalece sobre la regla de aplicar para remunerar dichos períodos, el promedio de lo percibido durante los últimos tres meses, según lo expresado por la jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio.

De consiguiente, es preciso concluir que las instrucciones impugnadas no se ajustan a la doctrina señalada precedentemente, razón por la cual, resulta jurídicamente procedente su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, se reconsidera las Instrucciones N° 13.02.98/586, de 22 de julio de 1998, por medio de las cuales la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur ordenó a Industria Textil ... pagar un 20% por concepto de diferencias de remuneraciones devengadas durante el período de paralización de actividades ocurrido en mayo pasado y las cotizaciones previsionales correspondientes.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DEL BENEFICIO. APOORTE SINDICAL. PROCEDENCIA. DESCANSO SEMANAL. INFRACCION. EFECTOS. JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA DE TURNOS. LEGALIDAD.

5.785/377, 24.11.98.

- 1) La empresa Aserraderos ... se encuentra obligada a descontar de las remuneraciones de los trabajadores afectos, el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, durante toda la vigencia del contrato colectivo suscrito con el sindicato constituido en la referida empresa, como asimismo, a reintegrar a este último la suma correspondiente a los descuentos no efectuados desde el mes de junio del año en curso a la fecha.**
- 2) Tratándose de empresas, como la individualizada, no exceptuadas del descanso dominical, no procede distribuir la jornada laboral en turnos rotativos que abarquen parte de las horas correspondientes al día domingo o festivo, salvo fuerza mayor, por tanto, la referida empresa deberá pagar las horas trabajadas desde las 21:00 a las 24:00 del día festivo correspondiente al 29 de junio del año en curso como horas extraordinarias, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente por la inclusión de parte de un día festivo en el aludido turno, en el evento que este Servicio determinara que no hubo tal fuerza mayor.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 346, 262, 36 y 37. Código Civil, artículos 19 y 20.

Concordancias: Ordinarios N° 7.136/239, de 31.10.91, 7.840/269, de 26.11.91 y 1.666/64, de 13.03.95.

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

- 1) Obligación de la empresa Aserradero ... de efectuar, en favor del sindicato constituido en la misma, los descuentos correspondientes al 75% de la cuota sindical ordinaria a los trabajadores no sindicalizados a quienes se les hizo efectivos los beneficios del contrato colectivo vigente.
- 2) Obligación de la referida empresa de pagar a los trabajadores que, por rotación de turnos, ingresaron a las 21:00 horas de un día festivo, el pago de horas extraordinarias por todo el día laborado.

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

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 346 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique.

"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de cotizar en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se aplique.

Por último, de la norma en comento se infiere que el monto del referido aporte deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

A su vez, el inciso 1º del artículo 262 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la 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".

Ahora bien, de acuerdo a informe de fiscalización del antecedente, la empresa Aserraderos ... y el sindicato constituido en ella suscribieron un contrato colectivo que se encuentra vigente, haciendo extensivos sus beneficios a aquellos trabajadores no sindicalizados, a quienes, por ende, de conformidad con la norma contenida en el citado artículo 346 se les efectuaba el descuento ascendente al 75% de una cuota sindical ordinaria.

No obstante lo anterior, en el mes de mayo del año en curso, la empresa en comento suscribió con los trabajadores no sindicalizados un anexo al contrato individual, mediante el cual se les conceden similares beneficios a los convenidos en el contrato colectivo vigente, aumentando su valor y cesando, a partir del mes de junio del presente año, los descuentos que debía efectuar a los trabajadores no sindicalizados, aduciendo que los beneficios que les hizo extensivos habían pasado a formar parte del contrato individual de trabajo y el monto de los mismos no era igual.

En estas circunstancias y para una mejor interpretación de la norma contenida en el citado artículo 346, en relación a la causa que motiva la obligación de aportar que la misma contempla, se hace necesario precisar el concepto "hacer extensivo" empleado por el legislador en el precepto en análisis, para lo cual resulta útil recurrir a las reglas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, según las cuales "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", debiendo entenderse las palabras de la ley "en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que "el sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Lengua Española, editado por la Real Academia Española, conforme al cual el vocablo "hacer" es "ejecutar" y, a su vez, la expresión "extensivo", "que se extiende o se pueda extender, comunicar o aplicar a más cosas que a las que ordinariamente comprende".

Armonizando los conceptos que anteceden, posible es sostener que el legislador, al contemplar en la disposición en comento la obligación de efectuar el aporte al que la misma se refiere, lo ha establecido en razón que los beneficios contenidos en un instrumento colectivo se aplican a aquellos dependientes que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizados o no haber participado en un proceso de negociación colectiva, vale decir, la causa directa del aporte es, en este caso, la sola extensión de los beneficios.

De consiguiente, conforme a lo expresado en párrafos anteriores, forzoso resulta convenir que, del mencionado artículo 346 se infiere que la obligación de aportar al sindicato respectivo nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión. Desde entonces, en consecuencia y por explícito efecto establecido en la ley, se configura la obligación del correspondiente descuento mensual por el tiempo que la misma ley establece.

Por último, sobre la materia, preciso es convenir que el referido efecto de la ley, por su misma naturaleza, no puede ser modificado a posteriori por el acuerdo entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados de incorporar los mismos beneficios del instrumento colectivo a los contratos individuales, aun cuando éstos difieran en cuanto a los montos de los mismos, circunstancia que resulta jurídicamente irrelevante para afectar la obligación legal del aporte y descuento, por cuanto ésta se configuró y perfeccionó con anterioridad a dicho acuerdo y debe hacerse exigible durante toda la vigencia del contrato colectivo.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 06:00 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Por su parte, el artículo 37 del mismo Código, prescribe:

"Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

"Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477".

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas se desprende, por una parte, que el descanso dominical y de días festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21:00 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo y debe terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo.

Se infiere, asimismo, que sólo en el evento que en la respectiva empresa existiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical y de días festivos, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del día sábado o de aquel que precede a un festivo o entre las 00:00 horas y las 06:00 del lunes o del día que sigue al festivo, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Ahora bien, de conformidad con la reiterada jurisprudencia de este Servicio en tal sentido, dicha excepción no significa, en caso alguno, que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo y las 00:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria, como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos, misma que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que, si bien la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21:00 horas, cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo.

Por otra parte, de las mismas disposiciones legales en comento se infiere que a las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical les está prohibido distribuir la jornada ordinaria de trabajo de manera tal que incluya los días domingo o festivos.

Igualmente, fluye que dicha prohibición reconoce una excepción, cual es, que exista fuerza mayor, la que en todo caso deberá ser calificada "a posteriori" por la Dirección del Trabajo, señalándose que, en el evento que este Servicio determinara que no hubo tal fuerza mayor, las horas trabajadas en días domingo o festivos deberán ser pagadas como extraordinarias por el empleador, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente.

Aplicando lo antes expuesto al caso en consulta, cabe señalar que, de informe de fiscalización del antecedente consta que la empresa ha convenido una distribución de jornada de trabajo de lunes a sábado, razón por la cual los días domingo y festivos son de descanso. No obstante ello, el lunes 29 de junio del año en curso, correspondiente a un día festivo, la aludida empresa citó a un número de trabajadores para que iniciaran su jornada de trabajo a las 21:00 horas del mismo día precedentemente señalado hasta las 07:00 del día martes siguiente, cancelando como horas extraordinarias el período comprendido entre las 21:00 y las 24:00 horas del día lunes festivo.

De lo anterior se sigue que la empresa en cuestión, la cual ha convenido con sus trabajadores un sistema de turnos rotativos, según consta de los contratos individuales tenidos a la vista por el hecho de haber determinado el inicio de un turno comprendiendo parte de un día festivo, esto es, el período comprendido entre las 21:00 y las 24:00 horas del lunes 29 de junio del año en curso, ha vulnerado las normas ya analizadas e importa que la jornada de trabajo del personal de que se trata se distribuyó en uno de los días de descanso de dichos dependientes y en los cuales la ley prohíbe la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

De consiguiente, aquella parte del turno comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas del lunes 29 de junio y deberá ser pagada como horas extraordinarias por el empleador, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente por la inclusión de parte de un día festivo en el aludido turno, en el evento que este Servicio determinara que no hubo tal fuerza mayor, de conformidad con lo dispuesto por el citado artículo 37.

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

- 1) La empresa Aserraderos ... se encuentra obligada a descontar de la remuneraciones de los trabajadores afectos, el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, durante toda la vigencia del contrato colectivo suscrito con el sindicato constituido en la referida empresa, como asimismo, a reintegrar a este último la suma correspondiente a los descuentos no efectuados desde el mes de junio del año en curso a la fecha.
- 2) Tratándose de empresas, como la individualizada, no exceptuadas del descanso dominical, no procede distribuir la jornada laboral en turnos rotativos que abarquen parte de las horas correspondientes al día domingo o festivo, salvo fuerza mayor, por tanto, la referida empresa deberá pagar las horas trabajadas desde las 21:00 a las 24:00 del día festivo correspondiente al 29 de junio del año en curso como horas extraordinarias, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente por la inclusión de parte de un día festivo en el aludido turno, en el evento que este Servicio determinara que no hubo tal fuerza mayor.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCORPORACION DE CLAUSULAS DE CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO. BENEFICIOS DE CUMPLIMIENTO COLECTIVO.

5.786/378, 24.11.98.

No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la empresa ... exijan el pago de los beneficios de Participación, de Anticipo de Participación de Vacaciones y Viaje a la Playa, una vez extinguido el instrumento colectivo en que estaban convenidos.

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

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.342/62, de 13.03.97; 5.347/283, de 1º.09.97 y 4.425/187, de 7.08.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio en orden a determinar si resulta procedente jurídicamente exigir a la empresa ... el pago de los beneficios denominados "Participación", "Anticipo de participación de vacaciones", y "Viaje a la playa", una vez extinguido el instrumento colectivo en que estaban convenidos.

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

El inciso segundo del artículo 348 del Código del Trabajo dispone:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en contratos colectivos, pasan a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, en el evento que dichos instrumentos colectivos se extingan. Todo esto, de pleno derecho, vale decir, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad que las partes lo acuerden en documento alguno.

Sólo se exceptúan de esta regla aquellas cláusulas que contienen beneficios que involucran derechos u obligaciones que deben ejercitarse o cumplirse en forma colectiva y aquellas que establecen mecanismos de reajustabilidad de las remuneraciones, las cuales evidentemente, desaparecen una vez extinguido el plazo fijado para la vigencia del contrato colectivo.

Por consiguiente, es lícito concluir que, si una empresa en su oportunidad celebró un contrato colectivo con sus trabajadores, los beneficios convenidos con éstos mantienen plena vigencia al momento de su extinción en los términos ya señalados, vale decir, incorporados de pleno derecho a sus contratos individuales de trabajo, con la excepción que el mismo artículo 348 del Código del Trabajo establece, cuales son, que las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y beneficios pactados en dinero o especies, y las estipulaciones que dicen relación con obligaciones o derechos que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, las que deben entenderse extinguidas, no siendo, por ende, incorporadas a los contratos individuales, como sucede con el resto de las cláusulas del contrato colectivo.

En la especie, de conformidad con los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que la empresa Inversiones ... con fecha 3.11.94, suscribió contrato colectivo con sus trabajadores estableciéndose en el mismo, una serie de beneficios entre los que se cuentan "Participación", Anticipo de Participación de Vacaciones, y Viaje a la Playa", fijándose su vigencia hasta el 31.10.96.

De igual forma, se encuentra acreditado que durante la vigencia del citado contrato colectivo, el dominio de la empresa empleadora fue traspasado totalmente, por lo que la razón social de la nueva empleadora paso a ser ..., la cual a la extinción del contrato colectivo a que se ha hecho alusión en el párrafo anterior, esto es el 31.10.96, celebró un anexo incorporando a los contratos individuales los beneficios del instrumento colectivo, pero suprimiendo u omitiendo las que son objeto de la presente consulta.

Ahora bien, para determinar la procedencia de esta supresión cabe analizar cada uno de estos beneficios en particular.

Por lo que concierne a la "Participación" el punto primero del contrato colectivo en su letra b) dispone:

"Participación: la empresa cancelará al 31 de agosto de cada año, por concepto de participación anual, la suma de \$1.30 por cada caja embalada y por cada trabajador involucrado en esta negociación".

A su vez, en la letra g) del punto segundo se convino: g) *"Anticipo de Participación en vacaciones: si el trabajador hiciere uso de sus vacaciones anuales entre el término de la cosecha y el 31 de agosto, recibirá de la empresa un anticipo y a cuenta de la Participación citada en la letra b) de la cláusula primera, equivalente a un Ingreso Mínimo Mensual"*.

De las cláusulas precitadas se colige que:

- "a) Que el fundamento del pago del beneficio "Participación", se encuentra en la actividad de embalaje de cajas desarrollada por el dependiente.*
- "b) De igual forma en lo que respecta al "Anticipo de Participación en Vacaciones", como expresa el contrato colectivo en cuestión, se halla pactado expresamente como un beneficio social, con la particularidad de que su otorgamiento se encuentra supeditado a la existencia del beneficio precitado y, por ende, a la actividad de embalaje".*

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, se ha determinado que la empresa ..., dejó de cancelar el beneficio denominado Participación, desde el mes de febrero de 1996, en razón de haber dispuesto terminar con el embalaje en cajas de la producción de frutas, la que pasó a ser depositada directamente en bins para ser destinadas a secado, circunstancia acreditada por informe de fiscalizador R. G. V. de 20.10.98, en que precisa que la cosecha de manzanas se realiza sólo a granel y es transportada como tal en bins directamente a la planta de deshidratados de Rengo.

Por tal razón, encontrándose dentro de las facultades de administración del empleador, disponer el cambio, alteración o cesación de algún procedimiento interno de trabajo, debe entenderse como procedente la suspensión del citado pago que anteriormente se hacía a los trabajadores por cada embalada de producción.

Por su parte, en lo que respecta al beneficio Anticipo de Producción, conforme a lo expresado a su respecto anteriormente, y considerando que su cumplimiento dependería de la existencia del denominado bono de producción debe concluirse que la supresión de este último generará necesariamente también el término del beneficio de Anticipo, conforme al aforismo que indica que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

Por estas razones, no existiendo la causa que daba origen al pago de ambos beneficios pactados en el antiguo contrato colectivo, resulta imposible entenderlos subsistentes en los contratos individuales y sus anexos de que da cuenta la presentación, toda vez que el legislador al establecer la subsistencia de las cláusulas de un contrato colectivo extinguido, conforme lo dispone el artículo 348 del Código del Trabajo, lo hace bajo el supuesto de que las causas que las generan, se encuentran vigentes y no extinguidas como ha ocurrido en este caso con el beneficio de Participación y el de anticipo.

Por último, en lo que concierne al beneficio Viaje a la Playa, la letra f) del punto segundo: Beneficios Sociales, del contrato colectivo precitado establece:

"f) Viaje a la Playa: Se establece un permiso especial de viaje a la playa, equivalente a dos ds. hábiles pagados por la empresa, y el se verificará durante la primera semana de febrero de cada año. Junto a este permiso la empresa pagará un bono a cada trabajador equivalente a \$ 61.481 ya reajustado debidamente, a esta suma se adicionará el equivalente a dos ds. de remuneración vigente al 1º.11.94, y cuya sumatoria en definitiva alcanza a \$ 69.055 por este concepto".

El beneficio precitado, de acuerdo a informe de fiscalización de 10.09.98, y su complemento de 20.10.98, ambos de fiscalizador R. G. V., durante la vigencia del contrato colectivo fue otorgado conjuntamente para todos los trabajadores y no de manera individual, circunstancia que conforme a la luz de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo ya transcrito y comentado, permite afirmar que, por tratarse de un beneficio destinado a ejercerse o cumplirse colectivamente, no es posible considerarlo como parte integrante de los contratos individuales suscritos por los dependientes y la empresa ... con fecha 1º.02.96, y sus anexos, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente exigir su cumplimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la empresa ... exijan el pago de los beneficios denominados "Participación", "Anticipo de Participación en Vacaciones" y "Viaje a la Playa", una vez extinguido el instrumento colectivo en que estaban convenidos.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. CUMPLIMIENTO. FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO. CALIFICACION.

5.787/379, 24.11.98.

Rechaza solicitud de reconsideración de Oficio N° 619, de 2.06.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente que instruyen a la Corporación Municipal de Peñalolén que la docente debe continuar prestando sus servicios en la jornada de la mañana.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º. Código Civil, artículos 44 y 1545.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración del Oficio N° 619, de 2.06.98 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente que negó lugar a reconsideración de Instrucciones N° 98-233, de 20.04.98 a través de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección don R. R. P. instruyó a la Corporación Municipal de Peñalolén que la docente doña ... debía continuar prestando sus servicios en la jornada de la mañana.

Al respecto cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 29 de la Ley N° 19.070, en su parte pertinente dispone:

"Los profesionales de la educación, serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

"Jornada de trabajo".

Por su parte el numerando 5) del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último supletorio del Estatuto Docente, según ya se dijera, de conformidad a lo establecido en el artículo 71 del Estatuto Docente, señala:

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

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

Ahora bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los contratos de trabajo de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, deben contener entre sus estipulaciones mínimas aquella relativa a la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo.

Por su parte, el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

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

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

"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 esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida en un contrato de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la Corporación Municipal de Peñalolén alteró unilateralmente la distribución de jornada de trabajo de la docente Sra. ..., al cambiarle la jornada de la mañana a la tarde.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preciso es sostener que tal medida es ilegal por cuanto significó una modificación unilateral del contrato de trabajo, razón por la cual las instrucciones impartidas se encontraron ajustadas a derecho.

En nada altera la conclusión anterior el argumento seguido por esa Corporación Municipal de Peñalolén en el sentido que el cambio de jornada de la trabajadora estaría autorizado por la concurrencia de un caso fortuito.

En efecto, el artículo 45 del Código Civil, establece que se llama "fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

De la disposición legal transcrita se desprende que el caso fortuito debe ser una situación que revista el carácter de "imprevista", es decir, que esté fuera del ámbito de previsibilidad o representación de hechos futuros que pudieron hacer las partes.

En la especie la Corporación Municipal manifiesta que esta situación imprevista estaría constituida por el hecho de presentarse bajas temperaturas y poca luminosidad en época de invierno en una zona precordillerana, cuestión que a todas luces está dentro de los rangos de previsibilidad de cualquier persona que actúe con una mediana diligencia y cuidado.

En consecuencia, encontrándose ajustadas a derecho las instrucciones impartidas mediante Oficio N° 98-233, de 20.04.98, no resulta procedente acceder a la solicitud de reconsideración del Ordinario N° 619, de 2.06.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES. RENUNCIA. EFECTOS.

5.788/380, 24.11.98.

Sobre renuncia al cargo de dirigente sindical y efectos que ésta produce en la suscripción de un instrumento colectivo en el caso que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 248. Código Civil, artículos 2163 y 2167.

Concordancias: Dictámenes N°s. 997, de 21.02.85 y 5.378, de 23.08.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si el Sr. ... pudo válidamente suscribir el convenio colectivo de 7 de julio de 1998, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos N°s. 1 y 3 constituidos en la misma, teniendo presente que el aludido trabajador renunció al cargo de dirigente sindical que detentaba en el Sindicato N° 3 antes señalado, el día 6 de julio de 1998, y ese mismo día se desistió de su renuncia.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 231 del Código del Trabajo, dispone:

"El sindicato se regirá por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare".

De la norma preinserta se infiere que los sindicatos se rigen por las disposiciones contenidas en el Título I del Libro III del Código del Trabajo, su reglamento y los estatutos que dichas organizaciones sindicales aprobaren.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 248 del Código del Trabajo, prescribe:

"Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos".

De la norma legal transcrita se colige que la renuncia de un dirigente sindical constituye una causa legal del término de su cargo, estableciéndose, además, que sólo se procederá a su reemplazo si tal evento se produjere antes de seis meses de la fecha en que termina su mandato.

Como es dable apreciar, la norma antes transcrita y comentada sólo regula el procedimiento que debe seguir la organización sindical cuando un dirigente sindical deja de detentar dicho cargo por haber renunciado al mismo, sin consignar norma alguna sobre las formalidades que deben cumplirse para que dicha renuncia produzca efectos jurídicos.

Por su parte, los estatutos del Sindicato N° 3 de la empresa ..., en relación a la materia que nos ocupa, en el artículo 15 se limita a reproducir la norma contenida en el inciso 1° del artículo 248 del Código del Trabajo, sin contener disposición alguna sobre las formalidades que debe cumplir un dirigente sindical para entender que su acto de renuncia al cargo se encuentra perfeccionado y produce todos sus efectos.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que esta Repartición en los Dictámenes N°s. 997, de 21.02.85 y 5.378, de 23.08.85, ha sostenido que el vínculo que une a un sindicato con los dirigentes sindicales reviste las características de un mandato o representación.

Atendido lo anterior, cabe recurrir a las normas que sobre el mandato se contienen en el Código Civil, específicamente a aquella que contiene el N° 7 del artículo 2163 N° 4, que al efecto prescribe:

"El mandato termina:

"4. Por la renuncia del mandatario".

De la norma preinserta se infiere que por expresa disposición del legislador la renuncia del mandatario pone término al mandato.

De consiguiente, si tenemos presente que de acuerdo a lo sostenido por este Servicio, los dirigentes sindicales revisten el carácter de mandatarios de una organización sindical y consideramos que la renuncia de éstos tiene como consecuencia el término del mandato, posible es convenir que dicho acto produce todos sus efectos desde el momento que éstos comunican su decisión en tal sentido a la respectiva organización sindical a través de los restantes directores sindicales.

Ahora bien, en la situación en consulta se ha podido establecer que con fecha 6 de junio del presente año el Sr. ... renunció al cargo de dirigente sindical del Sindicato N° 3 de la empresa ... N° 3, mediante carta dirigida a dicha organización sindical.

De los mismos antecedentes aparece que el mismo día esto es, el 6 de junio del año en curso, la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, recepcionó una nota enviada por el Sr. R. E. R. en su calidad de presidente del sindicato antes aludido, mediante la cual adjunta la carta de renuncia al cargo de dirigente sindical del Sr. ...

Asimismo, de la documentación reunida en torno a este asunto, aparece que con igual fecha el presidente de la aludida organización sindical solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, la designación de un ministro de fe para efectuar una elección complementaria de directorio el día 21.07.98, petición ésta que posteriormente mediante carta de fecha 20.07.98, solicitó a la referida Inspección se dejara sin efecto informando que por el momento el cargo dejado por el Sr. ... quedaría vacante.

Por su parte, de acuerdo a los antecedentes tenido a la vista aparece que el mismo día 6 de junio de 1998, el Sr. ... mediante carta dirigida a la Tesorera del sindicato en referencia, Sra. ... informa su decisión de dejar sin efecto su renuncia presentada con igual fecha al cargo de secretario de la referida organización sindical.

Analizados los hechos descritos a la luz de las disposiciones legales citadas y teniendo presente la doctrina invocada en párrafos precedentes, posible resulta convenir que debe entenderse que la renuncia al cargo de dirigente sindical del Sr. ... se produjo en el momento en que el Sindicato N° 3 de la empresa ... S.A. tomó conocimiento de la misma, hecho que produjo el día 6 de junio de 1998, careciendo de incidencia para estos efectos la circunstancia de que el aludido trabajador posteriormente se desistiera de su renuncia, puesto que dicho acto ya había producido todos sus efectos jurídicos, trayendo como consecuencia la pérdida del cargo de director del Sindicato N° 3 de la empresa ...

Corroborando la afirmación anterior, el hecho de que los socios de la organización sindical de que se trata en el mes de octubre del presente año procedieron a renovar el directorio del sindicato quedando conformado por don ... como presidente, por don ... como secretario y por doña ... en calidad de secretaria, no resultando electo el Sr. ...

Sin perjuicio de lo señalado en párrafos anteriores a juicio de esta Repartición, el Sr. ... pudo válidamente suscribir el convenio colectivo de fecha 7.06.98 celebrado entre la empresa ... y el Sindicato N° 3 de la misma atendido lo previsto en el inciso 1° del artículo 2167, del Código Civil, precepto que al efecto, prescribe:

"La renuncia del mandatario no pondrá fin a sus obligaciones, sino después de transcurrido el tiempo razonable para que el mandante pueda proveer a los negocios encomendados".

Aplicando dicho precepto a la situación en consulta, forzoso es concluir que la obligación que le asistía al Sr. ... de representar a los socios del Sindicato N° 3 antes mencionado en el proceso de negociación colectiva que se llevaba a cabo en la empresa ..., subsistió con posterioridad al cese del cargo de dirigente sindical, el cual según se señalara, se produjo el día 6 de junio de 1998, obligación ésta que a juicio de esta Repartición, se prolongó por el tiempo necesario que permitiera a la aludida organización sindical proveer parcial o totalmente los cargos de directores sindicales vacantes.

De ello se sigue, que el Sr. ... pudo válidamente suscribir el instrumento colectivo celebrado el día 7.07.98 en representación de los socios del Sindicato N° 3 de la empresa en referencia, conjuntamente con la Sra. ... que a esa fecha detentaba el cargo de tesorera de la aludida organización sindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. el Sr. ..., quien renunció a su cargo de dirigente sindical el día 6.06.98, pudo válidamente suscribir el convenio colectivo de fecha 7.06.98, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato N° 3 de la misma.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.**5.789/381, 24.11.98.****No resulta procedente considerar años de servicio cumplidos en hospitales ubicados en el extranjero para efectos del reconocimiento del requisito de experiencia del artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 38 letra a). Código Civil, artículo 14.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 7.106/334, de 1º.12.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección si para efectos del reconocimiento de la experiencia referida en la letra a) del artículo 38 de la Ley N° 19.378, o Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es procedente computar años servidos en hospitales extranjeros.

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

El artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378, dispone:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

"a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos".

De la disposición legal antes citada se desprende que para efectos de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se entenderá por experiencia el desempeño de labores en el sector, según los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud municipal medidos en bienios, períodos que se acreditarán con documentación laboral o previsional.

En otros términos, los años de servicio efectivos desempeñados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, que integran el sector, son los que pueden hacerse reconocer como experiencia para la carrera funcionaria del personal acogido al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

De esta manera, la ley hace alusión a servicios prestados en un sector muy determinado de la salud, que conforma el área de establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud del país.

Ahora bien, atendido el tenor de la consulta, si servicios prestados en establecimientos ubicados en el extranjero podrían ser considerados en el requisito de la experiencia, posible es

concluir que no resulta procedente, si no se trata de los establecimientos ya indicados que integran el sector de salud existente en el país, referidos en la disposición legal en comento.

Por otra parte, a mayor abundamiento, corresponde señalar que el artículo 14 del Código Civil, dispone:

"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".

El precepto legal transcrito consagra el principio de la territorialidad en el ordenamiento jurídico chileno, según el cual *"las leyes se dictan para el territorio y tienen su límite dentro del mismo"*, en oposición al principio personal o extraterritorial, en conformidad al cual, *"por el contrario, las leyes se dictan para las personas, y acompañan a éstas fuera del territorio"*. (A. Alessandri y M. Somarriva, Curso de Derecho Civil, Tomo I, Volumen I, página 226).

El principio aludido, que conforma la doctrina tradicional en materia de efectos de la ley en cuanto al territorio significa, en otros términos, *"que todos los individuos que habitan en el territorio nacional sean chilenos o extranjeros, quedan sometidos a la ley chilena desde el punto de vista de sus personas, bienes y actos, de lo cual, a la inversa, se deduce lógicamente que la ley chilena no rige en el territorio de otro Estado"*. (Obra Citada, páginas 229 y 231).

De lo anterior es posible desprender que no obstante que la ley chilena rige tanto para chilenos como extranjeros ello ocurre en la medida que todos ellos habitan en el territorio nacional, de donde se concluye que por regla general, la ley chilena no rige en territorio de otro Estado. De esta manera, si la disposición legal en comento requiere, para su aplicación del cumplimiento de determinados requisitos, forzoso resulta derivar que ellos han debido configurarse dentro del territorio del país, por cuanto de otro modo se estaría dando aplicación a la ley nacional más allá de sus fronteras.

Cabe agregar, por otra parte, que el artículo 31, inciso 1º, del reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, D.S. Nº 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, 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 corporación de salud, en cualquier calidad jurídica".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que se computará para el puntaje de experiencia los períodos continuos o discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud.

En otros términos, se reafirma que sólo es posible considerar para la experiencia los servicios prestados a establecimientos de salud del país, ya sea públicos, municipales o de corporaciones de salud.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no resulta procedente considerar años de servicio cumplidos en hospitales ubicados en el extranjero para efectos del reconocimiento del requisito de experiencia del artículo 38 letra a) de la Ley Nº 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. FACULTAD DEL EMPLEADOR.**5.790/382, 24.11.98.****Resulta procedente que el empleador niegue las horas de permiso sindical que exceden del mínimo legal establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, a un director de un sindicato de empresa con más de 250 trabajadores, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 249 inciso 1º.**Concordancias:** Dictamen N° 514/20, de 25.01.95.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que el empleador niegue las horas de permiso sindical que exceden del mínimo legal establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, a un director de un sindicato de empresa con más de 250 trabajadores.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

Del precepto legal transcrito se infiere que los empleadores están obligados a otorgar a los directores sindicales los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar donde prestan servicios, los cuales no pueden ser inferiores a seis u ocho horas semanales por cada director, según corresponda, de acuerdo a la cantidad de afiliados que tenga la organización respectiva.

Ahora bien, considerando que la norma legal antes transcrita y comentada contempla horas mínimas de permiso sindical, preciso es sostener que tales horas constituyen el piso mínimo, no encontrándose, por ende, obligado el empleador a otorgar al director sindical más horas de que el que señala la ley.

No obstante lo señalado precedentemente, preciso es sostener que las partes pueden, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, convenir lapsos superiores a dichos mínimos, caso en el cual el empleador se encontrará obligado a otorgar al director sindical el número superior de horas acordado.

Por su parte, necesario es hacer el alcance que un director sindical puede exceder el mínimo de horas a que tiene derecho cuando exista una citación de autoridad o bien, en el evento que otro director le ceda la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere.

En nada altera lo expuesto en párrafos que anteceden la circunstancia que el dirigente de una organización superior haya perdido la calidad de director de una organización de base, toda vez que, mientras tuvo ambas calidades, no generó a su respecto horas de permiso sindical equivalentes a la sumatoria de ambos cargos, sino que siempre tuvo derecho a las provenientes de su carácter de director de una organización superior.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que resulta procedente que el empleador niegue las horas de permiso sindical que exceden del mínimo legal establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, a un director de un sindicato de empresa con más de 250 trabajadores, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.

5.791/383, 24.11.98.

Forma de remunerar los días de inactividad laboral del chofer de Transportes ..., señor ..., a causa de una panne o desperfecto mecánico del vehículo.

Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0.98-64, de 10.07.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.467/351, de 22.12.94 y 3.627/215, de 22.07.93.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones N° 0.98-64, de 10 de julio de 1998, por medio de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso señor R. L. O. ordena a Transportes ... pagar al chofer ..., los días no trabajados, a contar del 20 de junio del presente año, por haber estado el camión en panne, en conformidad al promedio de los últimos tres meses laborados.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La doctrina vigente del Servicio respecto a la remuneración que corresponde percibir a los choferes por los días de inactividad laboral debida a un desperfecto mecánico o panne del vehículo, contenida en los Dictámenes N°s. 7.467/351, de 22 de diciembre de 1994 y 3.627/215, de 22 de julio de 1993, expresa que tales períodos constituyen una situación de hecho que debe ser analizada y resuelta en cada caso particular por la respectiva Inspección del Trabajo, remunerándose, en su caso, en conformidad a lo pactado por las partes, expresa o tácitamente y a falta de pacto, según el promedio de lo percibido en los últimos tres meses laborados.

Ahora bien, en la especie, Transportes ... ha impugnado las instrucciones impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso ordenándole pagar en conformidad al promedio los días laborados por el chofer señor ..., a contar del 20 de junio del presente año, por haber estado el camión en panne, aduciendo que dichos días deberían pagarse con el bono o asignación por espera que se habría pactado para tales efectos en el contrato colectivo de trabajo suscrito el 20 de diciembre de 1997.

Sobre este particular, cabe hacer presente que la cláusula segunda del instrumento colectivo aludido dispone:

"Asignación por espera

"A contar del 1º de diciembre de 1997, la empresa retribuirá mensualmente con \$14.300 a los choferes suscriptores, con el objeto de compensar las esperas que les corresponda cumplir durante su jornada de trabajo".

De la norma legal preinserta se infiere que la asignación o bono de espera es un incremento de la remuneración mensual de los choferes que la empresa les paga a fin de compensarles las esperas que deben cumplir durante su jornada de trabajo, esperando se les asigne carga para el camión, en terminales de carga o recintos portuarios y en los recintos de la empresa.

Así se expresa también en los informes emitidos el 21 de octubre y el 26 de agosto del presente año por el fiscalizador actuante señor R. L. O., los que, a mayor abundamiento, expresan que el bono o asignación de que se trata en ningún caso ha sido pagado en compensación por los períodos de tiempo en que los choferes permanecen sin ejercer sus labores por pannes o desperfectos del camión a su cargo, sino que se ha pagado, desde la fecha de suscripción del contrato colectivo, en forma mensual, a los 76 choferes que prestan servicios para la empresa, los que se individualizan conforme a la revisión efectuada al Libro Auxiliar de Remuneraciones.

Lo expresado en los párrafos precedentes permite sostener que en la situación en consulta no existe pacto relativo a la forma de remunerar los días de inactividad laboral ocasionada por panne o desperfecto mecánico del vehículo, siendo jurídicamente procedente, de consiguiente, remunerar los días que don ... no labora por dicha causa, en conformidad al promedio de los últimos tres meses laborados.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que los días no laborados a contar del 20 de junio del presente año por el chofer de Transportes ..., señor ..., a causa de una panne o desperfecto mecánico del vehículo, deben ser remunerados en conformidad al promedio de lo percibido por dicho dependiente durante los últimos tres meses laborados.

En razón de lo anterior, se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0.98-64, de 10 de julio de 1998, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.

REMUNERACIONES. CORTE DE ENERGIA ELECTRICA.**5.832/384, 23.11.98.**

Los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración.

Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 21. Código Civil, artículos 45 y 1545. D.S. Nº 640, de 1998, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, artículos 1º, 2º y 3º letra d).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 6.481/212, de 30.09.91; 4.936/151, de 15.07.91 y 8.913/153, de 17.11.89.

Por razones de buen servicio se ha estimado oportuno emitir un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la incidencia de los cortes de energía eléctrica respecto de las principales obligaciones de las partes del contrato de trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición anterior se desprende que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, que origina obligaciones recíprocas para ambas partes, siendo las esenciales la prestación de los servicios que corresponde al trabajador, y el pago de remuneración a cambio de ellos al empleador.

De este modo, si el trabajador no cumple la obligación propia de prestar servicios el empleador se encuentra facultado para eximirse de su obligación de pago de remuneración, atendido el concepto y naturaleza del contrato de trabajo anotados, como lo ha sostenido reiterada y uniformemente la doctrina de este Servicio.

Ahora bien, por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe:

"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 la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de él emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que las mismas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo, o que concurra alguna causa legal.

Pues bien, una de las causas legales que puede incidir en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 también del Código Civil:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".

Del precepto legal antes transcrito se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, es decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su acaecimiento;
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, es decir que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponer defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Analizada la situación consultada a la luz de lo expuesto en los párrafos anteriores, esta Dirección considera que respecto de la medida de suspensión de suministro de energía eléctrica por las empresas distribuidoras, que pudiere afectar la prestación de los servicios, no concurre uno de los requisitos copulativos exigidos por el legislador para calificar tal suceso como caso fortuito o fuerza mayor, cual es que sea imprevisible, en los términos señalados en la letra b) precedente.

En efecto, el D.S. N° 640, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicado en el Diario Oficial del 13.11.98, en sus artículos 1º, 2º; y 3º letra d), dispone:

"Artículo 1º.- Las empresas generadoras que operan en el área servida por el SIC y que presenten los déficit de suministro a que se refiere el artículo 99 bis del D.F.L. N° 1/82, podrán restringir o racionar el suministro de energía eléctrica a sus clientes durante el período comprendido entre la fecha de publicación de este decreto y el 31 de diciembre de 1998, ambos días inclusive."

"Artículo 2º.- Autorízase a todas las empresas concesionarias de servicio público de distribución que operan en el área servida por el SIC, a las que se les restrinja el suministro con motivo de lo dispuesto en el artículo anterior, a restringir a su vez el suministro de energía eléctrica en sus respectivas zonas de concesión, durante el período comprendido entre la fecha de publicación de este decreto y el 31 de diciembre de 1998, ambos días inclusive."

"Artículo 3º.- Para restringir el suministro, las empresas generadoras y distribuidoras, en lo que les corresponda, podrán:"

"d) Suspender el suministro a través de programas de corte, informando previamente a la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), los que deberán ser comunicados, a los clientes ya sea directamente o bien a través de los medios de comunicación social".

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se desprende que tanto las empresas generadoras como distribuidoras de electricidad, que cubren el área servida por el SIC o Sistema Interconectado Central, –que se extiende de Taltal a Chiloé– podrán restringir o racionar el suministro de energía eléctrica en el período comprendido entre el 13 de noviembre y el 31 de diciembre del presente año.

De las mismas disposiciones se desprende también, que las empresas generadoras y distribuidoras podrán suspender el suministro de energía a través de programas de corte, los que deben informar previamente a la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y comunicarlos a los clientes, ya sea directamente, o bien a través de los medios de comunicación social.

De esta manera, si los programas de corte de electricidad deben ser comunicados previamente a los usuarios, sea directamente o a través de medios de comunicación social, no podrían ser considerados sucesos imprevisibles dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

En tales circunstancias, forzoso resulta concluir que los cortes de energía eléctrica no podrían ser calificados como caso fortuito o fuerza mayor, por ausencia del requisito imprevisibilidad y, por ende, no podrían ser invocados por el empleador para eximirse de su obligación de remunerar al trabajador durante el período que no preste servicios por aplicación de la referida medida.

Lo expresado debe entenderse obviamente sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.

Ahora bien, si en el hecho se producen cortes de energía fuera de la programación que las empresas distribuidoras han debido comunicar previamente a los usuarios, o bien ellos no concuerdan con tales avisos, habría que distinguir, a juicio de la suscrita, si tales interrupciones se producen mientras el trabajador está a disposición del empleador, o no lo está.

En efecto, el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

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

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

Del análisis armónico de la disposición citada se colige que la regla de carácter excepcional que contempla su inciso 2º sólo rige en el caso que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1º de la misma norma, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado este Servicio en Ordinarios N°s. 6.481/212, de 30.09.91, 4.936/151, de 15.07.91 y 3.707, de 23.05.91.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si la interrupción de suministro de energía se produce mientras el trabajador está prestando efectivamente sus servicios, la inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, sea que se deba a una acción programada previamente o no, dado que la no realización de labor se produciría por causas no imputables a él, y de este modo debe ser remunerada.

Por el contrario, si el corte del suministro se produce antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por cualquier otra causa, o una vez terminada, y aun cuando el trabajador se encuentre en el recinto de la empresa, como no estaría a disposición del empleador de acuerdo a la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello no correspondería que tales períodos sean remunerados, sin importar si los cortes obedecen a una programación previa o no.

Con todo, cabe hacer presente, por otro lado, que ante la situación descrita el empleador podría ejercer las facultades que le permite el artículo 12 del Código del Trabajo, en cuanto pudiese disponer un cambio en la naturaleza de los servicios o funciones convenidas, o del sitio o recinto en que ellos deben prestarse, por otras u otros que sean compatibles con los cortes de energía, reuniendo los requisitos que la norma contempla, o bien anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo hasta en 60 minutos, sea en la empresa, establecimientos o unidades o conjuntos operativos de la misma, debiendo en tal caso dar aviso con treinta días de anticipación al trabajador, sea en forma genérica para cualquier corte de energía o específica para algunos de ellos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, consideraciones efectuadas y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar que los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración.

Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

LEY Nº 19.410. BONIFICACION EXCELENCIA. PROCEDENCIA.**5.847/385, 26.11.98.**

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen Nº 1.646/081, de 1º.04.97, que concluye que, la "Escuela Básica 18 de Septiembre" no se encuentra obligada a pagar a don N.N., el beneficio denominado "bonificación de excelencia" previsto en el artículo 15 de la Ley Nº 19.410, atendido que dicho profesional de la educación dejó de prestar servicios en el referido establecimiento con anterioridad a la época en que este último fue calificado como de excelente desempeño.

Fuentes: Ley Nº 19.410, artículos 15 incisos 1º, 2º y 4º, y 17 incisos 1º y 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración del Dictamen Nº 1.646/081, de 1º.04.97, que concluye que:

"La "Escuela Básica 18 de Septiembre" no se encuentra obligada a pagar a don N.N., el beneficio denominado "bonificación de excelencia" previsto en el artículo 15 de la Ley Nº 19.410, atendido que dicho profesional de la educación dejó de prestar servicios en el referido establecimiento con anterioridad a la época en que este último fue calificado como de excelente desempeño".

Funda su solicitud de reconsideración en la circunstancia que lo resuelto en el referido dictamen en cuanto a que para acceder a la bonificación de excelencia, es necesario tener relación laboral vigente en el respectivo establecimiento educacional, es injusto para los docentes que colaboraron con su excelencia profesional y académica para que el establecimiento fuera calificado como de excelente desempeño pero que no continúan prestando servicios en dicho establecimiento al año siguiente.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1º letra b) establece:

"La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Asimismo la letra b) del artículo 5º del precitado texto orgánico señala:

"Al Director le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el

caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Del tenor literal de las normas legales transcritas se desprende claramente que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra limitada al marco referencial que le señala la propia ley orgánica, cual es, fijar "el sentido y alcance de las leyes laborales" encontrándose, por ende, impedida de emitir un pronunciamiento que implique ir en contra de lo establecido en las normas legales interpretadas.

De esta suerte, no obstante que los argumentos esgrimidos por Ud. en su presentación nos parecen de una validez incuestionable en el ámbito del "deber ser" no resultaría procedente, a fin de subsanar dicha injusticia, realizar una interpretación tan extensiva que importara ir en contra del texto de la legislación laboral.

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto precedentemente, cumpto en informar a Uds. que se niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 1.646/081, de 1º.04.97, que concluye que la "Escuela Básica 18 de Septiembre" no se encuentra obligada a pagar a don N.N., el beneficio denominado "bonificación de excelencia" previsto en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, atendido que dicho profesional de la educación dejó de prestar servicios en el referido establecimiento con anterioridad a la época en que este último fue calificado como de excelente desempeño.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRABAJADORES EXTRANJEROS. FISCALIZADORES. FACULTADES.

5.848/386, 26.11.98.

- 1) La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería.**
- 2) En el ejercicio de sus funciones, los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo están facultados para visitar cualquier lugar de trabajo y a cualquiera hora del día o de la noche.**
- 3) La existencia del contrato de trabajo se presume por la sola concurrencia de los elementos de la relación laboral, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica y no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.**
- 4) La remuneración mínima mensual de los trabajadores contratados con jornadas parciales de trabajo debe calcularse proporcionalmente, sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 8º, 22, 32 y 44. Circular N° 113, de 16.07.98.

Concordancias: Ord. N° 22/1, de 2.01.91. Ord. N° 5.299/249, de 14.09.92.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las facultades de fiscalización a las empresas que ocupan trabajadores extranjeros, de la posibilidad de efectuar visitas

inspectivas en horario nocturno, de la legalidad de mantener trabajadores bajo contratos a honorarios y del régimen remuneracional de los trabajadores "part time".

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) La migración de trabajadores es una realidad del mundo contemporáneo que no sólo afecta a Chile sino que se extiende a todos los países que alcanzan un nivel de prosperidad y desarrollo superior al de sus países vecinos.

Ahora bien, tal como Uds. lo señalan, el hecho que un trabajador no tenga la nacionalidad chilena no autoriza para que se violen las normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros.

Ahondando lo anterior, debemos decir que nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales vigentes, entre ellas, las de los artículos 9º y 10 del Código del Trabajo, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal.

Siguiendo este razonamiento, la Dirección del Trabajo, mediante Circular Nº 113, de 16.07.98 (Boletín Nº 116, septiembre 1998, p. 146), ha establecido que en lo que se refiere al personal extranjero ya sea que esté o no autorizado para prestar servicios, se procede en los mismos términos que una fiscalización efectuada al personal chileno, respecto de contrato de trabajo, registro control de asistencia, jornadas, remuneraciones, descansos, etc., instruyéndose lo que corresponda y sancionándose todas y cada una de las infracciones que pudieran detectarse con arreglo a los procedimientos vigentes.

Respecto de la normativa previsional, los trabajadores extranjeros también se rigen en todo por la actual normativa vigente, debiendo seguirse los mismos procedimientos administrativos que se utilizan en una fiscalización de rutina.

Por lo tanto, ante cualquier situación de incumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales que afecte a los trabajadores extranjeros, sea que éstos cuenten o no con autorización para trabajar en el país, se debe realizar la denuncia o el reclamo correspondiente ante la Inspección del Trabajo, según los procedimientos generales.

2) En lo que dice relación con la posibilidad que la Dirección del Trabajo fiscalice los recintos de trabajo en horario nocturno, debemos decir que, al respecto, el artículo 24 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Trabajo, dispone lo siguiente:

"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los

Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales".

De la norma antes expuesta se desprende que los Inspectores del Trabajo poseen amplias facultades para fiscalizar cualquier lugar de trabajo en cualquier hora del día o de la noche.

Es por este motivo, que cualquier irregularidad en el cumplimiento de la normativa laboral o previsional que acontezca en horario nocturno es susceptible de ser objeto de fiscalización y eventualmente también de sanción, si así correspondiera, por parte de la Dirección del Trabajo.

3) En lo que dice relación con la contratación de trabajadores "a honorarios", no obstante haberse configurado los supuestos de la relación laboral, debemos decir que el artículo 7º del Código del Trabajo dispone que:

"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 dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

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 estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

Sin embargo, y en relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

- a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Es del caso consignar que los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador, y, en consecuencia, no obstante que el dependiente de que se trata esté contratado "a honorarios" se debe entender que el mismo tiene un contrato de trabajo, por el solo hecho de configurarse los elementos ya analizados que definen la relación laboral.

4) Por último, en lo que dice relación con el trabajo "part time", podemos decir que nuestra legislación laboral no contempla esta modalidad de contratación de un modo independiente, sin perjuicio de lo cual, el Código del Trabajo contempla la posibilidad que las partes acuerden libremente la duración y la distribución de la jornada de trabajo, con el solo límite de respetar las normas de orden público respecto de la duración máxima de la misma.

Sobre el particular, el artículo 22 del Código del Trabajo prescribe:

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

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

Del precepto legal transcrito se puede apreciar claramente que el legislador ha limitado la jornada ordinaria de trabajo fijándole una extensión máxima de 44 horas semanales, sin establecer límite alguno respecto del mínimo de extensión de la misma.

Ahora bien, en lo que dice relación con la remuneración a que tienen derecho los trabajadores contratados con jornadas parciales, el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto transcrito se infiere, en primer término, que por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto de la remuneración mensual no puede ser

inferior al ingreso mínimo mensual, asimismo, en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo la remuneración mínima mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones efectuadas y de las normas legales citadas, debemos concluir lo siguiente:

- 1) La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, ya sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería.
- 2) En el ejercicio de sus funciones, los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo están facultados para visitar cualquier lugar de trabajo y a cualquiera hora del día o de la noche.
- 3) La existencia del contrato de trabajo se presume por la sola concurrencia de los elementos de la relación laboral, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica y no obstante haber suscrito un convenio de otra naturaleza.
- 4) La remuneración mínima mensual de los trabajadores contratados con jornadas parciales de trabajo debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

5.849/387, 26.11.98.

- a) Las remuneraciones denominadas "bono cargo" (horas extraordinarias garantizadas) y "bono nocturno", pactadas en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2 respectivamente, del contrato colectivo vigente entre la empresa ... y el Sindicato Nacional constituido en la misma, revisten el carácter de sueldo, en los términos que dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, debiendo ser incluidas en el cálculo del sobretiempo respectivo.
- b) Los beneficios remunerativos denominados "sobresueldo", "bono cargo" y "bono nocturno", pactados en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2, respectivamente, del contrato colectivo vigente, no corresponden al sueldo base establecido por las partes como base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5º del contrato colectivo respectivo.

Concordancias: Dictamen N° 2.447/114, de 25.04.94.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de la forma de calcular por parte de la empresa ... las remuneraciones correspondientes a jornada extraordinaria y gratificación garantizada, especialmente en lo referido a incluir dentro de dichos conceptos distintos beneficios labora-

les tales como "bono cargo" y "bono por turno de noche", contemplados en el contrato colectivo vigente entre la empresa ... y el Sindicato Nacional de Empresa ...

En primer lugar, se consulta si los bonos denominados "cargo" y "nocturno", convenidos en los artículos 6º letra a), y 8º, número 2, letra a), corresponde que sean considerado como parte del sueldo convenido, a efectos de su inclusión en la base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias, en conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo.

En segundo lugar, se consulta si las remuneraciones denominadas "horas extraordinarias garantizadas" (bono cargo), "bono nocturno", y "sobresueldo", corresponde que sean incluidas para efectos del cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5º del contrato colectivo señalado.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, señala:

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

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse a base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Del precepto anotado se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.
- 2.- Que se pague en dinero.
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- 4.- Que responda a una prestación de servicios.

Concordando las disposiciones en comento, es posible afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador, que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces determinar, previamente, si el estipendio por el cual se consulta puede ser calificado sueldo para los efectos de resolver si el mismo debe o no ser considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Así en primer lugar, en lo referido a la consulta sobre la inclusión del denominado "bono cargo" y el "bono nocturno", en la base de cálculo de las horas extraordinarias, cabe efectuar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, respecto del denominado "bono cargo", contemplado, según señala la presentación, bajo la denominación de horas extraordinarias garantizadas, cabe señalar que se encuentra contenido en el artículo 6º letra a), del contrato colectivo, en los siguientes términos:

"Para todos los efectos de este artículo las horas extraordinarias se calculan con el 50% de recargo que establece la ley.

"a) Los trabajadores involucrados en el presente Contrato Colectivo que tienen incorporados en sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo, horas extraordinarias garantizadas, mantendrán durante la vigencia de este contrato colectivo la misma cantidad de horas garantizadas, las que se utilizarán en la forma que se señala en las letras siguientes. El Anexo 1 columna horas extraordinarias, indica la cantidad de horas extraordinarias garantizadas por cada trabajador".

De la norma convencional transcrita se sigue que el denominado beneficio de horas extraordinarias garantizadas, corresponde al pago de una remuneración de carácter mensual, de monto fijo, de acuerdo a un anexo del contrato colectivo, que determina de manera permanente la cantidad que por concepto de este beneficio va a recibir cada trabajador, y que tienen como causa directa la prestación de servicios.

En lo que respecta al bono "por turno de noche", se encuentra contemplado bajo la denominación de "bono de colación", en el artículo 8 número 2 letra a), del contrato colectivo citado, que dispone lo siguiente:

"Bono de colación especial.

"Compatible con la colación del número 1, el bono de colación de este número tendrá un valor de \$2.236 y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes, las veces que sea necesario de acuerdo con las siguientes condiciones:

"a) A los trabajadores cuyo Contrato Individual de Trabajo es en base a Turnos portuarios, cuando les corresponda trabajar terceros turnos, (de 23:00 a 06:30 horas)".

Al respecto cabe señalar, que se trata de una suma fija, a saber \$2.236, que se paga mensualmente, y cuyo supuesto para su generación corresponde a la prestación de servicios en jornada nocturna, esto es, tienen derecho a este recargo, cada vez, que los trabajadores deban cumplir las jornadas en los horarios establecidos contractualmente como de prestación de servicios nocturnos.

De consiguiente, si consideramos que conforme a las estipulaciones contractuales antes transcritas y comentadas, tanto el bono nocturno señalado, como el beneficio de las horas extraordinarias garantizadas, consisten en sumas fijas de dinero, pagadas en períodos iguales y que responden a la prestación de servicios, forzoso es concluir que los mismos revisten el carácter de sueldo y, consecuentemente, deben ser considerados para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo.

En segundo lugar, respecto de la consulta acerca de si debe incluirse en la base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5º del contrato colectivo

señalado, los beneficios remunerativos de las horas extraordinarias garantizadas, bono cargo y sobresueldo, cabe señalar que, por tratarse de una gratificación convencional, la determinación de la base de cálculo debe efectuarse atendiendo a los términos utilizados por las partes en la cláusula respectiva.

En efecto, según señala la cláusula del artículo 5º del contrato colectivo vigente *"los trabajadores afectos a este contrato colectivo tendrán derecho a una gratificación anual equivalente a tres sueldos base mensuales, la que se cancelara existan o no utilidades líquidas en el giro de la empresa"*.

De esta manera, la base de cálculo de la gratificación convencional en referencia, debe restringirse al monto determinado por las partes, que en este caso en cuestión, corresponde al sueldo base determinado como tal por las partes en los respectivos contratos de trabajo, no debiendo incorporarse al cálculo de dicha remuneración, ningún otro estipendio que no sea lo que las partes han convenido como sueldo base en los contratos individuales respectivos.

Así lo han entendido expresamente las partes, que han señalado en el artículo 4º del contrato colectivo que *"se entiende por sueldo base, el estipendio fijo en dinero, pagado por mensualidades vencidas, determinado en el contrato individual de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios"*.

En consecuencia, como en el caso objeto de este pronunciamiento, se consulta por remuneraciones y beneficios laborales, tales como bono nocturno o horas extraordinarias garantizadas, convenidos en cláusulas contractuales colectivas, de manera adicional y complementaria a los contratos individuales respectivos, cabe concluir que no corresponden a sumas que formen parte del sueldo base de los trabajadores pactados en los contratos individuales de trabajo, no debiendo, en consecuencia, incluirse como parte de la base de cálculo de la gratificación garantizada en el contrato colectivo señalado.

En conclusión, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, cabe concluir lo siguiente:

- a) Las remuneraciones denominadas "bono cargo" (horas extraordinarias garantizadas) y "bono nocturno", pactadas en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2 respectivamente, del contrato colectivo vigente, revisten el carácter de sueldo, en los términos que dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, debiendo ser incluidas en el cálculo del sobretiempo respectivo.
- b) Los beneficios remunerativos denominados "sobresueldo", "bono cargo" y "bono nocturno", pactados en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2, respectivamente, del contrato colectivo vigente, no corresponden al sueldo base establecido por las partes como base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5º del contrato colectivo respectivo.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO A HONORARIOS. PROCEDENCIA.**5.873/388, 30.11.98.****En el sistema de atención primaria de salud municipal resulta jurídicamente procedente la contratación de personal sobre la base de un contrato de honorarios, en los términos señalados en el presente informe.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4° y 14. Ley N° 18.883, artículo 4°. Código Civil, artículos 2006 al 2012.

Concordancias: Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98.

Se ha consultado sobre la procedencia de contratar bajo la modalidad de prestación de servicios a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, toda vez que la Ley N° 19.378, de 1995, no contempla expresamente tal posibilidad.

Se agrega que no obstante ello, el artículo 4°, de la citada ley dispone la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, cuerpo legal este último que en su artículo 4° considera expresamente la contratación de personal sobre la base de honorarios según las reglas generales sin que les sea aplicable su estatuto jurídico propio, razón por la cual sería posible para la recurrente la contratación por esa vía para cubrir puestos actualmente vacantes en salud municipal y para los cuales no existen interesados para incorporarse como funcionarios a dicho sistema.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 14, de la Ley N° 19.378, que Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13 de abril de 1995, dispone:

"El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido.

"Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal.

"Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.

"En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza".

De la norma legal transcrita se desprende que para ingresar a la carrera funcionaria en el sistema de atención primaria de salud municipal, el personal puede ser contratado a plazo fijo,

indefinido y excepcionalmente, mediante contrato de reemplazo, de lo cual se deriva que la contratación a honorarios no ha sido considerada por la ley.

En la especie, no obstante lo dispuesto por la regla citada, se consulta sobre la posibilidad de contratar personal bajo la modalidad de contrato de honorarios cuando exista la necesidad de cubrir los puestos vacantes respecto de los cuales no existan interesados para incorporarse como funcionarios al sistema de atención primaria de salud municipal.

Sobre el particular, el inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.378 en estudio, establece:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

A su turno, el artículo 4º de la Ley Nº 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, publicado en el Diario Oficial de 29.12.89, prevé:

"Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

"Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales".

De acuerdo con todo el contexto normativo transcrito, la contratación de personal por la modalidad del contrato de honorarios constituye una posibilidad jurídicamente procedente en el sistema de atención primaria de salud municipal, por cuanto la ley del ramo al no contemplarlo tampoco lo prohíbe, más aún si esa forma de contratación permite incorporar al sistema personal idóneo y necesario cuando no existen interesados en incorporarse al mismo en la calidad de funcionarios, y resulte indispensable cubrir los puestos para atender las necesidades de un servicio de interés público y estratégico como lo es la atención primaria de salud municipal.

Lo anterior aparece jurídicamente respaldado por la aplicación de la norma supletoria aplicable en la especie, la que está concebida precisamente para resolver la contingencia en los términos señalados.

En todo caso, el personal contratado a honorarios se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, razón por la cual aquél no tiene derecho a los beneficios de capacitación, horas extraordinarias, viáticos, licencias médicas, permisos administrativos y vacaciones que regula la Ley Nº 19.378, según lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Dictamen Nº 4.292/294, de 9.09.98.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Ud. que en el sistema de atención primaria de salud municipal resulta jurídicamente procedente la contratación de personal sobre la base de un contrato de honorarios, en los términos señalados en el presente informe.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. ANTICIPOS CONVENCIONALES. LIQUIDACION.**5.893/389, 30.11.98.****Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de una trabajadora de Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica ... a quien se le hizo un anticipo de dicho beneficio en el mes de octubre del año 1984.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 161.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de una trabajadora de Cooperativa Eléctrica ..., considerando que se le hizo un anticipo de dicho beneficio en el mes de octubre del año 1984, en virtud de un "Contrato de cancelación parcial de indemnización" suscrito por las partes.

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

El referido Contrato de cancelación parcial de indemnización, suscrito entre la empresa y la trabajadora Sra. ..., con fecha 23 de octubre de 1984, señala lo siguiente:

"Primero: De acuerdo a la solicitud N° 015 de fecha 27.09.1984 en que el trabajador manifiesta su interés que ... cancele por una sola vez un anticipo por concepto de indemnización por años de servicios por la cantidad de \$215.611 (doscientos quince mil seiscientos once pesos) equivalente a 5 años 6 meses en la empresa, ésta acepta y otorga el monto solicitado por este acto. Sueldo S/ Incremento \$ 39.222.

"Segundo: Para estos efectos el trabajador declara que la suma percibida es de su exclusivo dominio, liberando de toda responsabilidad posterior a la Cooperativa que pueda comprometer el prestigio de ésta.

"Tercero: El trabajador no podrá reintegrar a ... la indemnización que por este acto recibe, bajo ningún pretexto".

De las cláusulas convencionales transcritas precedentemente es posible inferir que las partes pactaron un pago anticipado de la indemnización por años de servicio pagando la empresa una suma determinada, equivalente a 5 años 6 meses de prestación de servicios. De las mismas normas se colige que el trabajador, a su vez, no puede reintegrar al empleador la suma percibida por tal concepto, bajo ninguna circunstancia.

Ahora bien, no obstante que a la fecha señalada no existía normativa legal que reglamentara o autorizara el anticipo de la indemnización por años de servicio, el claro tenor de las cláusulas analizadas en los párrafos que anteceden permite sostener que las partes pactaron el anticipo del beneficio que nos ocupa, en base a años de prestación de servicios y no a una suma de dinero.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto precedentemente no cabe sino concluir que en el evento de que se pusiera término a la relación laboral de la dependiente de que se trata, de conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, al momento de efectuarse el cálculo para el pago de la indemnización que correspondiera, el empleador deberá descontar del número total de años a considerar para estos efectos, los años ya anticipados de dicho beneficio, convenido y pagado en el año 1984, esto es, en la especie, los cinco años y seis meses a que nos hemos referido en los acápite que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que para los efectos de la liquidación final de la indemnización por años de servicio de la trabajadora de Cooperativa Eléctrica ... por la cual se consulta, a quien se le hizo un anticipo de dicho beneficio en el año 1984 en virtud de un contrato suscrito al efecto, el empleador deberá descontar del número total de años a considerar, los cinco años seis meses correspondientes al anticipo de dicho beneficio pagado en el referido año.

TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE JORNADAY DESCANSO. INCIDENCIA. DESCANSO COMPENSATORIO. COMPENSACION EN DINERO. PROCEDENCIA.

5.894/390, 30.11.98.

No existe inconveniente legal para que el empleador ponga término al contrato de trabajo el día en que el trabajador debe hacer uso del descanso compensatorio correspondiente a un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos, debiendo, en todo caso, compensar dicho período de descanso como días efectivamente trabajados por constituir éstos parte del ciclo de la jornada especial de labores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 38, 161 y 162.

Concordancias: Ordinario N° 6.959/299, de 3.11.95.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento acerca de la procedencia de la medida adoptada por la empresa ... de poner término a los contrato de trabajo en la misma fecha en que al dependiente le corresponde hacer uso de sus diez días de descanso.

Fundan su solicitud en la circunstancia que dicha medida ha perjudicado a muchos trabajadores, que han visto disminuido el monto de la correspondiente indemnización por años de servicio en cien mil pesos aproximadamente e incluso, en algunos casos, ha significado la pérdida de un mes de la referida indemnización, por la circunstancia de no alcanzar, por la causa ya expuesta, la fracción superior a seis meses para contabilizar un año más para los efectos de su pago.

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

El artículo 161 del Código del Trabajo, prescribe:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con 30 días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

A su vez, el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, establece:

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, en el evento que el empleador invoque las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o de desahucio respecto de determinada categoría de trabajadores, debe dar aviso al trabajador a lo menos con treinta días de anticipación a su separación, o bien, pagar al trabajador, en su lugar, una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Asimismo, el inciso final del citado artículo 161 señala taxativamente los casos en que el empleador no puede invocar las causales de término de contrato de trabajo a que hacen referencia las disposiciones legales citadas, esto es, cuando el trabajador se encuentre gozando de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada de conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

De este modo, de los preceptos legales citados se desprende inequívocamente que el empleador podrá siempre y en cualquier tiempo, poner término al contrato de trabajo por las causales ya referidas, a menos que el trabajador se encuentre en alguno de los casos señalados en el citado inciso 3º del artículo 161.

De esta suerte, en la especie, la circunstancia que el empleador hubiere puesto término al contrato de trabajo el día en que al trabajador le correspondía hacer uso de su período de descanso compensatorio, constituye, a juicio de esta Dirección, un acto ajustado a derecho.

Ahora bien, no obsta a lo anteriormente expresado, la debida compensación en dinero de cargo del empleador, de los descansos de que no se hizo uso en un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos establecido conforme al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo, por haberse puesto término al correspondiente contrato con anterioridad al período en que correspondía al trabajador gozar de dicho derecho.

En efecto, el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo, dispone:

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

La norma precitada faculta al Director del Trabajo en casos calificados para establecer sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a través de una resolución fundada.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la facultad otorgada al Director del Trabajo tiene, en la práctica, su génesis en la solicitud de uno de los sujetos de la relación laboral, los que al poner en funcionamiento tal sistema especial de distribución de jornadas y descansos, aceptan introducir modificaciones al pacto original, generándose obligaciones específicas entre sí.

Ahora bien, las alteraciones que a través de este sistema se introducen al contrato, dicen relación con la distribución de jornadas de trabajo y de los descansos y con el tiempo durante el cual regirá esta especial forma de distribución.

Es así como, las jornadas especiales abarcan un número determinado de días, conformando un todo que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos y que se desarrollará durante a vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con sus presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

De esta forma, el cumplimiento de un número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente.

En consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

Así, en efecto, resulta claro que en cada período de alteración de la distribución de los descansos, que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Expresado de otra forma, los días de descanso que se otorgan acumulados dentro de un sistema excepcional corresponden a los días de descanso compensatorio de que debía haber hecho uso el trabajador si hubiera laborado dentro del régimen normal previsto en el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo, en términos tales que el sistema excepcional sólo ha posibilitado su postergación y acumulación, encontrándose, por ende, incorporados al patrimonio del depen-

diente, siendo exigible su compensación cuando termine la relación laboral antes de hacerse uso efectivo del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que no existe inconveniente legal para que el empleador ponga término al contrato de trabajo el día en que el trabajador debe hacer uso del descanso compensatorio correspondiente a un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos, debiendo, en todo caso, compensar dicho período de descanso como días efectivamente trabajados por constituir éstos parte del ciclo de la jornada especial de labores.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.410. PLAZO. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. OPORTUNIDAD. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE NULIDAD.

5.895/391, 30.11.98.

- 1) El plazo establecido por el artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, antiguo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, está referido al período dentro del cual el profesional de la educación puede acogerse al beneficio que la misma contempla, debiendo colegirse, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 transitorio de la Ley Nº 19.070, antiguo artículo 10 de la Ley Nº 19.410, que el término de la relación laboral se entenderá ocurrido sólo desde la fecha en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan de conformidad a la ley y al respectivo contrato. Sin perjuicio de lo anterior, no corresponde a este Servicio pronunciarse respecto de la validez del finiquito otorgado por las partes.**
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse respecto de la validez de la notificación de la resolución emanada de una Corporación Municipal, por medio de la cual se comunica a un profesional de la educación que ha resultado ganador de un concurso público, materia ésta, que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 31 y 32 transitorios. Código Civil, artículo 1683.

Concordancias: Ords. N°s. 2.714/202, de 17.06.98; 4.151/293, de 1º.09.98, 3.002/179, de 21.06.93 y 4.762/223, de 16.08.94.

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

- 1) Validez de finiquito firmado por el requirente y la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor, de ..., con fecha 18 de marzo de 1997, a raíz de haberse acogido al beneficio establecido en el Art. 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, norma que, a su juicio, sólo habría estado vigente hasta el 28 de febrero de 1997.

- 2) Validez de la notificación de la resolución exenta que ratifica al requirente como ganador del concurso público para el cargo de Inspector General del Liceo Rayen Mapu de ..., efectuada por el Secretario Municipal de la I. Municipalidad de

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

- 1) En relación a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el inciso 1º del artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, antiguo artículo 9º transitorio de la Ley 19.410, prescribe:

"Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de la Ley Nº 19.410 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación, de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%".

De la disposición preinserta fluye claramente que los profesionales de la educación que no cumplan con los requisitos necesarios para jubilar, en cualquier régimen previsional, podrán, mediante un acuerdo celebrado con su empleador, dejar de pertenecer a la dotación, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de esta ley y el 28 de febrero de 1997, adquiriendo el derecho de percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación, de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses, incrementada en un 25%.

Por su parte, el artículo 32 transitorio de la Ley Nº 9.070, antiguo artículo 10 transitorio de la Ley Nº 19.410, dispone:

"En los casos mencionados en los artículos 29 y 31 transitorios precedentes, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.

"La aplicación de las normas señaladas en los artículos 29 y 31 transitorios, cuando sean de iniciativa de las Municipalidades o de las Corporaciones, sólo producirán efecto una vez que hayan sido ratificadas por el Concejo Municipal".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas precedentemente, se infiere que, el plazo establecido por el citado artículo 31 transitorio está referido al período dentro del cual el interesado puede acogerse al beneficio que la misma contempla. Ello, por cuanto, el artículo 32 transitorio ya citado, dispone que el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde la fecha en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan de conformidad a la ley y al respectivo contrato.

De este modo, en la especie, la circunstancia que el finiquito otorgado por las partes y que da cuenta del término de la relación laboral entre el requirente y la Corporación Municipal de ..., se haya celebrado con fecha 17 de marzo de 1997, no hace sino cumplir con lo establecido por el citado artículo 32 transitorio, en orden a que las partes sólo han podido poner término a la relación

laboral, una vez puesta a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondían por ese concepto, motivo por el cual, forzoso resulta concluir que se encuentra ajustado a derecho.

Con todo, cabe señalar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1683 del Código Civil y lo señalado en forma reiterada por la doctrina de este Servicio, la declaración de nulidad de un acto no compete a la Dirección del Trabajo, sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia.

2) En relación con la consulta signada con este número, cabe hacer presente que, ni la Ley N° 19.070 ni su Reglamento contemplan norma alguna relativa a la notificación de la resolución emanada de una Corporación Municipal, por medio de la cual se comunica a un profesional de la educación que ha resultado ganador de un concurso público.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace necesario reiterar en este caso lo ya señalado en la respuesta a la consulta signada con el número 1), en cuanto, no corresponde a este Servicio pronunciarse respecto de la validez de la referida notificación, materia que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.

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

- 1) El plazo establecido por el artículo 31 transitorio de la Ley N° 19.070, antiguo 9° transitorio de la Ley N° 19.410, está referido al período dentro del cual el profesional de la educación puede acogerse al beneficio que la misma contempla, debiendo colegirse, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 transitorio de la Ley N° 19.070, antiguo artículo 10 de la Ley N° 19.410, que el término de la relación laboral se entenderá ocurrido sólo desde la fecha en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan de conformidad a la ley y al respectivo contrato. Sin perjuicio de lo anterior, no corresponde a este Servicio pronunciarse respecto de la validez del finiquito otorgado por las partes.
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse respecto de la validez de la notificación de la resolución emanada de una Corporación Municipal, por medio de la cual se comunica a un profesional de la educación que ha resultado ganador de un concurso público, materia ésta, que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. FACULTADES DEL ALCALDE. DOTACION. INGRESO. NOMBRAMIENTOS DE DIRECTORES.**5.896/392, 30.11.98.**

- 1) La renuncia voluntaria en el mes de marzo de 1998 de un docente que ganó un concurso público y aceptó el cargo en diciembre de 1997, no faculta al empleador para que en virtud de la norma prevista en el artículo 33 de la Ley N° 19.070, designe en su reemplazo a quien ocupó el segundo lugar ponderado en el referido concurso público.
- 2) La incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente en calidad de titular se produce una vez que éste, habiendo ganado el concurso público comienza a prestar efectivamente sus servicios al empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 3) Tratándose de los concursos públicos para proveer los cargos de directores de establecimientos educacionales, el alcalde resuelve el certamen libremente, sin sujeción a una orden de precedencia, en relación con los puntajes asignados a cada postulante.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 29, 32 inciso 2º, 33, 71. Decreto Supremo N° 453, de 1991, Reglamento del Estatuto Docente artículo 86.

Concordancias: Dictamen N° 1. 667/61, de 18.03.96.

- 1) Si en caso de renuncia voluntaria en el mes de marzo de 1998 de quien ocupó el primer lugar ponderado en un concurso público resultaba procedente nombrar en el cargo al siguiente, en estricto orden de precedencia.
- 2) Oportunidad en que se incorpora a la dotación docente un profesional de la educación.
- 3) Si en materia de concursos para cargos vacantes de docentes directivos existe una norma distinta de las que rigen para los demás cargos de los profesionales de la educación en cuanto a la obligación del alcalde de nombrar necesariamente al postulante que ocupó el primer lugar ponderado en el concurso.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada cabe señalar que el artículo 33 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los concursos a los cuales convocarán las respectivas Municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educacionales cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de concursos.

"Las Comisiones Calificadoras de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con la excelencia en el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios, asignan-

do una mayor ponderación a los desempeñados en las escuelas básicas rurales, a lo menos durante tres años y el perfeccionamiento acumulado, emitirán un informe fundado que detalle el puntaje ponderado por cada postulante. Asimismo, durante el desarrollo y para la resolución de los concursos deberán considerarse siempre las normas de transparencia, imparcialidad y objetividad, que se señalen en el reglamento de esta ley.

"El Alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

"Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia".

A su vez, el artículo 86 del Decreto Supremo N° 453, Reglamentario del Estatuto Docente, publicado en el Diario Oficial de fecha 3.09.92, prevé:

"El Alcalde en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en el concurso.

"Sólo en caso de renuncia voluntaria de quién ocupe el primer lugar, podrá nombrar al siguiente en estricto orden de precedencia y así sucesivamente".

Del análisis de la disposición legal y reglamentaria precedentemente transcritas se infiere que el Alcalde debe, dentro del plazo máximo de cinco días hábiles contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concurso, nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en el concurso.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que sólo en el evento de renuncia voluntaria de quien obtuvo el primer lugar en el concurso, el Alcalde puede designar en el cargo a aquel que ha ocupado el 2º lugar y así sucesivamente en estricto orden de precedencia.

Ahora bien, considerando que el concurso público agota sus efectos una vez que se cumple en forma íntegra el objetivo perseguido por el mismo, vale decir, cuando se ha llenado la vacante producida, posible es sostener que la renuncia voluntaria del docente que obtuvo el primer lugar en el concurso, para que opere la norma en comento, debe ser dada por dicho profesional antes de su nombramiento en el cargo.

En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.667/61, de 18.03.96.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada, la resolución de nombramiento en el cargo del que obtuvo el primer lugar en el referido concurso se dictó en el mes de diciembre de 1997 siendo presentada la renuncia del respectivo docente al cargo en el mes de marzo del año en curso, razón por la cual aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta preciso es sostener que en la especie no resultaba procedente nombrar en el cargo al que ocupó el segundo lugar ponderado en el concurso.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que del análisis de la normativa contemplada en la Ley N° 19.070, para el sector municipal, en relación con el Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 del referido Estatuto, la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente se produce una vez que dicho docente, habiendo ganado el respectivo concurso público de antecedentes comienza a prestar efectivamente sus servicios para su empleador.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que tiene la Municipalidad o la Corporación Municipal, de dictar el respectivo decreto alcaldicio o escriturar el contrato de trabajo, según corresponda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 29 de la Ley N° 19.070 que en su parte pertinente señala textualmente:

"Los profesionales de la educación, serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:..."

3) Finalmente y en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 32 de la Ley N° 19.070, prevé:

"Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 30 y 31, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde".

De la disposición legal precedente transcrita se infiere que los cargos vacantes de Directores de establecimientos educacionales son provistos por concursos públicos.

Se infiere, asimismo, de la referida norma legal que a la comisión calificadora de concursos le corresponde elaborar un informe fundado que determine el puntaje ponderado de cada postulante sobre el cual resolverá el Alcalde.

De ello se sigue, entonces, que tratándose de los concursos públicos para proveer los cargos de directores de establecimientos educacionales, el Alcalde resuelve el certamen libremente, sin sujeción a un orden de precedencia en relación con los puntajes asignados a cada postulante.

Dicha norma por ser de carácter especial, referida a los concursos públicos para las vacantes de directores de establecimientos educacionales prima por sobre la de carácter general contenida en el inciso 3° del artículo 33 de la Ley N° 19.070 que señala que el Alcalde deberá nombrar en el cargo a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

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

- 1) La renuncia voluntaria en el mes de marzo de 1998 de un docente que ganó un concurso público y aceptó el cargo en diciembre de 1997, no faculta al empleador para que en virtud de la norma prevista en el artículo 33 de la Ley N° 19.070, designe en su reemplazo a quien ocupó el segundo lugar ponderado en el referido concurso público.
- 2) La incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente en calidad de titular se produce una vez que éste, habiendo ganado el concurso público comienza a prestar efectivamente sus servicios al empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 3) Tratándose de los concursos públicos para proveer los cargos de directores de establecimientos educacionales el alcalde resuelve el certamen libremente, sin sujeción a un orden de precedencia en relación con los puntajes asignados a cada postulante.

PERSONAL DE VIGILANCIA. SEGURO DE VIDA. CAPACITACION. VIGILANTES PRIVADOS. FINANCIAMIENTO.**5.897/393, 30.11.98.**

- 1) Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligados respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.**
- 2) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7º del D.L. Nº 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. Nº 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que ésta descuenta de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto.**

Fuentes: D.L. Nº 3.607, de 1981, artículos 7º y 5º bis inciso 1º, y 6º letras b) y c). D.S. Nº 1.773, de Interior, de 1994, artículo 18 bis.

Concordancias: Ord. Nº 3.429/137, de 18.06.96; Ord. Nº 914/37, de 7.02.95.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Legalidad del descuento de \$ 20.000 por concepto de seguro de vida al personal de portero y vigilante.
- 2) Legalidad del descuento de \$ 65.000 por concepto de curso de seguridad al personal de portero y vigilante.

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

1) El artículo 5º bis del Decreto Ley Nº 3.607, de 1981, agregado por la letra f) del artículo único de la Ley Nº 18.422, de 10.08.85 y modificado por la letra c) del artículo único de la Ley Nº 19.329, publicada en el Diario Oficial del día 5.09.94, en su inciso 1º, dispone:

"Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, deberán contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros respectiva".

Por su parte, el inciso 6º del mismo artículo, en sus letras b) y c), establece:

"Las personas naturales o jurídicas que desarrollen alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero, deberán cumplir con las siguientes exigencias y condiciones, en lo que fueren aplicables:

"b) Acreditar su idoneidad cívica, moral y profesional, como asimismo la del personal que por su intermedio preste labores de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter, manteniendo permanentemente informada a la correspondiente Prefectura de Carabineros acerca de su individualización, antecedentes y demás exigencias que determine el reglamento;

"c) Contratar un seguro de vida en beneficio del personal a que se refiere la letra anterior;"

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligadas respecto del personal que presta por su intermedio labores de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 7º del D.L. Nº 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados, agregado por la letra i) del artículo único de la Ley Nº 18.422 y modificado por el artículo único de la Ley Nº 19.329, letras c) y e), publicadas en el Diario Oficial de 10.08.85 y 5.09.94, respectivamente, dispone:

"Las entidades que cuenten con servicio de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas en materias inherentes a su especialidad cuando así lo disponga la respectiva Prefectura de Carabineros, con arreglo a los estudios de seguridad previamente aprobados.

"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, con autorización de las respectivas Prefecturas de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados".

A su vez, el D.S. Nº 1.773, de Interior, de 1994, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley Nº 3.607, de 1981, en su artículo 18 bis preceptúa:

"Las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, tales como conocimientos legales, primeros auxilios, prevención y control de emergencias, manejo y uso de armas de fuego, conocimiento de sistemas de alarma, usos de sistemas de comunicación, educación física y otras que, al efecto, determine la Prefectura de Carabineros respectiva.

"La capacitación de los vigilantes privados a que se refiere el inciso precedente deberá ser periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que establezca la Dirección General de Carabineros de Chile en un programa que deberá elaborar al efecto, el cual se entenderá formar parte integrante del plan de adiestramiento e instrucción del estudio de seguridad de cada entidad. Dicho programa deberá contemplar distintos niveles de capacitación, conforme a las exigencias que el grado de especialización de la función desempeñada por el vigilante privado vaya requiriendo.

"Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, que el personal de vigilantes privados de una entidad sea capacitado en las materias que, al efecto, indique.

"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, debidamente autorizadas por la Prefectura de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados. Del mismo modo, podrá hacerse extensiva en materias básicas de seguridad, previa autorización, al resto del personal de la entidad.

"Dicha capacitación podrá efectuarla la entidad con sus propios medios o encomendándola, total o parcialmente, a alguna de las empresas autorizadas a este respecto, conforme lo dispuesto en el artículo 5º bis del D.L. N° 3.607.

"El curso de capacitación finalizará con un examen ante la autoridad fiscalizadora, que entregará a quienes lo aprueben un certificado de haber cumplido con los requisitos correspondientes, no necesitando a futuro rendir este curso cuando cambien de entidad y sigan cumpliendo funciones de vigilantes privados.

"No podrán ejercer como vigilantes privados aquellas personas que habiendo cumplido los requisitos y autorizaciones para su contratación, no hubieren aprobado un curso de capacitación para vigilantes privados diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad la transgresión a esta norma".

De las disposiciones legales y reglamentarias antes transcritas se desprende, por una parte, que las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados están obligadas a capacitarlos para el ejercicio de sus funciones específicas cuando así lo disponga la Prefectura General de Carabineros, capacitación que se encuentra referida a materias inherentes a la especialidad de los mismos, tales como conocimientos legales, prevención y control de emergencias, primeros auxilios, manejo y uso de armas de fuego, etc.

De las mismas normas se infiere que la aludida capacitación deberá ser realizada por las respectivas entidades en forma periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que disponga la Dirección General de Carabineros en un programa elaborado por dicha Institución, sin perjuicio, de lo cual la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, la capacitación de dichos dependientes en aquellas materias que al efecto indique.

Igualmente, de los preceptos en estudio, se desprende que se faculta a las entidades empleadoras para capacitar a su personal de vigilantes privados a través de sus propios medios o para encomendar tal gestión, total o parcialmente, a alguna de las empresas que cuenten con la autorización de la Prefectura de Carabineros respectiva para realizar la capacitación de vigilantes privados en conformidad al artículo 5º bis del D.L. N° 3.607.

Finalmente, de las normas aludidas aparece que no podrán desempeñarse como vigilantes privados aquellos dependientes que, no obstante haber cumplido los requisitos y autorizaciones necesarias para ser contratados como tales, no hayan aprobado el curso de capacitación diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad respectiva la transgresión de dicha disposición.

Ahora bien, el análisis de las normas citadas permite afirmar que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de capacitar, en las materias ya señaladas, al personal de vigilantes privados que utilice, ya sea a través de sus propios medios o de empresas autorizadas para tal efecto, circunstancia esta que autoriza para sostener que son de su cargo los costos y gastos que demande tal capacitación.

En otros términos, la obligación del empleador de capacitar a su personal de vigilantes privados en la forma que establecen las normas legal y reglamentaria antes transcritas y comentadas, lleva implícita la de solventar los gastos y costos en que deba incurrir para cumplir con la antedicha obligación.

Corroborar la conclusión anterior el precepto del inciso final del artículo 18 bis del D.S. N° 1.773, en análisis, el que, como ya se dijera, considera incumplimiento grave por parte de la entidad empleadora la transgresión de la disposición que prohíbe desempeñarse como vigilantes privados a aquellos dependientes que no hubieren aprobado el curso de capacitación a que la misma norma se refiere.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que no resulta jurídicamente procedente que los empleadores de que se trata descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores que prestan servicios de vigilantes privados, suma alguna por concepto de la capacitación que aquéllos están obligados a efectuar en conformidad a los artículos 7° del D.L. N° 3.607 y 18 bis del Decreto Supremo N° 1.773, Reglamento de dicho decreto ley.

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

- 1) Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligados respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.
- 2) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7° del D.L. N° 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. N° 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, por ende, que ésta descuenta de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. AHORRO VOLUNTARIO A.F.P.

5.898/394, 30.11.98.

En el evento de que el trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, otorgue mandato al empleador para que le efectúe un descuento de su remuneración para ser enterado en su cuenta de ahorro voluntario, el incumplimiento por parte del empleador no queda sujeto a la aplicación de sanción de multa, pero sí afecto a reajustes e intereses siendo obligación de la A.F.P. respectiva efectuar el cobro judicial correspondiente.

Fuentes: D.L. N° 3.500, artículos 19, 21 y 22.

Se solicita de esta Dirección informe acerca de si procede jurídicamente la aplicación de sanción en caso de verificarse el incumplimiento por parte del empleador del oportuno íntegro del monto descontado de las remuneraciones de los trabajadores, autorizado por éstos, para ser enterado en la cuenta de ahorro voluntario en la A.F.P. correspondiente.

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

Del análisis de la normativa incidente en la situación planteada, se estimó indispensable solicitar informe de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones sobre la materia, la cual, mediante Oficio N° J/14.302, de 27.10.98, al efecto señala:

"En relación a la materia objeto de consulta, es útil tener presente en primer término que de acuerdo con lo dispuesto en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980, cada trabajador podrá efectuar voluntariamente en la A.F.P. en que se encuentre afiliado, depósitos que no tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que se registrarán en una cuenta denominada de ahorro voluntario, estando las Administradoras obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de los depósitos que no se hubiesen pagado oportunamente, cuando el afiliado les otorgue mandato explícito para ello.

"Por su parte, conforme con el artículo 13 del Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980 contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, el trabajador afiliado puede conferir poder a su empleador para que le descuenta de sus remuneraciones un porcentaje o monto destinado a ahorro voluntario, estando obligado a cumplir este encargo y a enterar su valor en la A.F.P. en que el trabajador se encuentre incorporado. Cesará esta obligación para el empleador, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidios, que se abstendrá de descontar suma alguna destinada a la cuenta de ahorro voluntario del trabajador.

"Ahora bien, sobre la base de la normativa precedentemente reseñada, contenida en el artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980 y en el artículo 13 de su Reglamento, puede inferirse que el empleador está obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, los montos o porcentajes que les soliciten, para los efectos de que se enteren en su cuenta de ahorro voluntario en la A.F.P. en que se encuentran incorporados. Todo ello, por tratarse de un mandato que confiere el trabajador al empleador, que tiene su fuente en la ley, por lo que puede estimarse en derecho, que estos descuentos deben quedar comprendidos en el inciso primero del citado artículo 58 del Código del Trabajo en la calidad de "obligaciones con instituciones de previsión", que este precepto legal no deja sujeto a límite.

"Sin embargo, en atención a que no tienen el carácter de cotizaciones de seguridad social, los descuentos por ahorro voluntario no constituyen descuentos legales, por lo que en el evento de que existan o sobrevengan, retenciones o descuentos decretados por sentencias ejecutoriadas de los Tribunales de Justicia, entre los cuales con mayor ocurrencia, se encuentran, las pensiones alimenticias debidas por ley, o existan otros, contraídos con un organismo público, o con otras instituciones, por concepto de dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, o por depósitos de ahorro en cuenta de ahorro para la vivienda, éstos, deberán ser deducidos de las remuneraciones de los trabajadores en forma previa a las deducciones de las cantidades correspondientes a depósitos de ahorro voluntario.

"En consecuencia, en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 21 del D.L. N° 3.500 en relación con el artículo 13 de su Reglamento, las Administradoras tienen la obligación legal de seguir las acciones judiciales en contra del empleador que no hubiese enterado los depósitos de ahorro voluntario, cuando el respectivo trabajador en su calidad de afiliado, ha conferido poder a su empleador para que le descuenta de su remuneración un porcentaje o monto a título de ahorro voluntario, quedando afectos a los mismos reajustes e intereses establecidos en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, para las cotizaciones previsionales obligatorias que se enteren fuera del plazo legal. No obstante, cesará esta obligación para el empleador, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidio, debiendo estas últimas, abstenerse de efectuar ningún descuento a título de ahorro voluntario.

"Por lo tanto, de conformidad a todo lo expuesto, disposiciones legales y reglamentarias citadas, puede concluirse que todo empleador tiene la obligación de efectuar los descuentos de ahorro voluntario que le solicite el trabajador y enterarlos en la Administradora en que se encuentre incorporado, conjuntamente con las cotizaciones previsionales obligatorias. En el evento de que no dé cumplimiento, procede su cobro judicial, más reajustes e intereses calculados en forma dispuesta en el inciso octavo y siguientes del artículo 19 del D.L. N° 3.500, pero el incumplimiento de esta obligación por el empleador no queda sujeto a la aplicación de la sanción de multa establecida en el inciso 5° del artículo 19 del D.L. N° 3.500".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cúmpleme informar a Ud. que en el evento de que el trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, otorgue mandato al empleador para que le efectúe un descuento de su remuneración para ser enterado en su cuenta de ahorro voluntario, el incumplimiento por parte del empleador no queda sujeto a la aplicación de sanción de multa, pero si afecto a reajustes e intereses siendo obligación de la A.F.P. respectiva efectuar el cobro judicial correspondiente.

COMITES BIPARTITOS. CONSTITUCION.

5.899/395, 30.11.98.

- 1) No resulta legalmente exigible la comparecencia personal de los representantes electos o designados al comité bipartito de capacitación, al momento de levantar acta de su constitución, bastando para ello su firma de aceptación posterior al acto de constitución y la fecha de su suscripción.**
- 2) Sin perjuicio que la Ley N° 19.518 no contempla norma alguna relativa a la elección de directiva de los comités bipartitos de capacitación ni a la designación de suplentes de sus representantes, a la Dirección del Trabajo no le compete pronunciarse respecto de la Providencia N° 33, que instruye la elección de dicha directiva, ni del modelo de acta de constitución que alude a la designación de tales suplentes, emanados del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo IV Región.**
- 3) Será la empresa la que deba instar prioritariamente a la constitución del comité bipartito de capacitación, recayendo sobre la misma la responsabilidad de designar a sus representantes, y no impedir la designación de los representantes de los trabajadores, sino promoverla. La Dirección del Trabajo podrá instruir a los trabajadores sindicalizados para llevar a cabo la referida designación, pero la negativa de estos últimos no puede ser objeto de sanción alguna por parte de este Servicio.**

Fuentes: Ley N° 19.518, artículos 13, 18 y 75.

Concordancias: Ordinario N° 1.935/124, de 29.04.98.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento acerca de las siguientes materias, relativas al comité bipartito de capacitación contemplado por la Ley N° 19.518 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

- 1) Si es suficiente, para conformar el comité bipartito, consignar en el acta o documento de constitución, que contendrá además el procedimiento de elección y sus resultados, quiénes son los representantes de los trabajadores y de la empresa, estampando la respectiva firma en cada uno, sin que sea indispensable su presencia física. Ello, atendido que dichos representantes se desempeñan en diversas regiones del país.
- 2) Si es necesario cumplir con las instrucciones impartidas a las empresas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a través de Providencia N° 33, emanada de la Dirección Regional de la IV Región del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, específicamente, en relación a la conformación, en la primera sesión del comité, de su directiva, como asimismo si debe designarse a los suplentes de los representantes en el comité, de acuerdo a lo consignado por dicha Repartición en modelo de acta de constitución del mismo.
- 3) Procedimiento que debe seguirse cuando el o los sindicatos constituidos en una empresa, según el caso, se niegan a designar a sus representantes.

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

- 1) Respecto de la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 16 de la Ley N° 19.518, de 1997, prescribe:

"El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

"El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

"El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el comité estará formado en partes iguales por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus miembros y adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos.

Por otra parte, cabe señalar que las restantes disposiciones relativas a la constitución de los comités bipartitos y a la designación o elección de sus representantes, así como a la fiscalización entregada a la Dirección del Trabajo, contenidas en el párrafo 2° del Título I de la ley en estudio, no prescriben formalidad alguna en relación a la constitución de dichos comités, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia y por tanto, nada obsta a que, en el caso en consulta, éstas determinen que, una vez efectuada la designación o elección de los representantes a que se ha hecho referencia, se levante un acta consignando, además del procedimiento de elección y sus resultados, o de designación, en su caso, la firma de los representantes electos o designados, sin que sea necesaria su comparecencia personal.

- 2) Respecto de la consulta signada con este número, cabe precisar que la Ley en estudio no establece norma alguna que haga referencia a la obligación de elegir directorio del comité, lo cual se explica, a juicio de esta Dirección, por su naturaleza bipartita, como tampoco exige, dicho cuerpo legal, designar a suplentes de los representantes al referido comité.

No obstante lo señalado precedentemente, no compete a la Dirección del Trabajo pronunciarse respecto de las aludidas instrucciones emanadas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de la IV Región, así como el modelo de acta de constitución proporcionado por dicha Repartición.

3) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar, en primer término que, el artículo 13 de la Ley N° 19.518, prescribe:

"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación".

De la primera parte de la disposición legal transcrita se desprende que las empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, estarán obligadas a constituir un comité bipartito de capacitación.

De este modo, de la norma en comento se infiere, y así lo ha sostenido la doctrina de este Servicio en Dictamen N° 1.935/124, ya citado, que, cuando concurren los supuestos allí señalados, esto es, que la dotación de personal de la misma sea igual o superior a 15 trabajadores, será obligación del empleador constituir un comité bipartito de capacitación, señalando con ello, la intención del legislador de imponer dicha obligación a la empresa y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto ninguna modalidad.

Ahora bien, en relación con la negativa de los trabajadores sindicalizados respecto de la designación de sus representantes al comité, cabe señalar que, el artículo 18 de la Ley N° 19.518, prescribe:

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

De la norma transcrita precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

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

No obstante lo anterior, el inciso 1º del artículo 75 de la ley en estudio, prescribe:

"Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley N° 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales".

De la disposición precedentemente transcrita, la cual establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

En efecto, de conformidad a lo sostenido en Dictamen N° 1.935/124, de 29.04.98, emanado de esta Dirección, en relación con las infracciones establecidas por el citado artículo 18 en las cuales pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y por tanto, la fiscalización de la Dirección en este caso, se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

De consiguiente, si bien, en la especie, compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar la obligación del o los sindicatos respecto de la designación de sus representantes al comité, dicha fiscalización debe limitarse a impartir instrucciones en tal sentido, por cuanto, la ley en estudio no contempla sanción alguna aplicable a su infracción.

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

- 1) No resulta legalmente exigible la comparecencia personal de los representantes electos o designados al comité bipartito de capacitación, al momento de levantar acta de su constitución, bastando para ello su firma de aceptación posterior al acto de constitución y la fecha de su suscripción.
- 2) Sin perjuicio que la Ley N° 19.518 no contempla disposición alguna relativa a la elección de directiva de los comités bipartitos de capacitación ni a la designación de suplentes de sus representantes, a la Dirección del Trabajo no le compete pronunciarse respecto de la Providencia N° 33, que instruye la elección de dicha directiva, ni del modelo de acta de constitución que alude a la designación de tales suplentes, emanados del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo IV Región.
- 3) Será la empresa la que deba instar prioritariamente a la constitución del comité bipartito de capacitación, recayendo sobre la misma la responsabilidad de designar a sus representantes, y no impedir la designación de los representantes de los trabajadores, sino promoverla. La Dirección del Trabajo podrá instruir a los trabajadores sindicalizados para llevar a cabo la referida designación, pero la negativa de estos últimos no puede ser objeto de sanción alguna por parte de este Servicio.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS PERMITIDOS. ALCANCE.**5.900/396, 30.11.98.****Deja sin efecto Instrucciones Nº DI 30998-285, de 16.07.98, impartidas a empresas ..., por el fiscalizador Sr. J. F. A., de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones Nº DI 30998-285, de 16.07.98, cursadas a la empresa por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, Sr. J. F. A., que le ordenan pagar desde mayo en adelante seguro colectivo de cargas (02) al cónyuge e hija de doña ..., trabajadora de la recurrente.

Fundamenta su solicitud principalmente en que a la empresa no le corresponde pagar deudas que han sido contraídas por los trabajadores y en la cual la empleadora sólo le otorga la facilidad de hacer el descuento por planilla.

Agrega la recurrente que como beneficio para todo su personal tiene un Seguro de Vida y un Complemento de Salud que es sin costo para el trabajador. Como oportunidad adicional el trabajador que lo desee, puede incorporar a su grupo familiar directo (cónyuge e hijos) asumiendo el costo de la prima, la que es informada por la compañía aseguradora y descontada al trabajador en su liquidación mensual para ser remitida aquélla.

En el caso de la especie, de acuerdo a lo expresado por la solicitante, a la trabajadora ..., con licencias médicas continuas y sucesivas a partir del 5 de enero de 1998, no se le pudieron descontar de sus remuneraciones el costo de las primas por dos cargas familiares, asumiendo la empresa dichos costos en los primeros meses, por razones humanitarias según lo expresa, suponiendo que la licencia médica sería transitoria. Como éstas se prolongaron dejó de pagarlas por ser un gasto que según su parecer, debió seguir siendo costeado por el trabajador, con sus propios emolumentos.

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

En primer término, cabe tener presente que el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

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

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos

de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

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

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

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

Es necesario puntualizar que las deducciones obligatorias señaladas en las letras e) y f) precedentes, sólo operarán en tanto exista una petición escrita del trabajador en tal sentido.

Del precepto en análisis se infiere además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Ahora bien, el descuento que en la especie el empleador efectúa, entre otros, a la trabajadora de que se trata, lo realiza en conformidad al inciso 2º de la disposición analizada y así lo avalan los documentos acompañados a la presentación y que esta Dirección ha tenido a la vista.

De esos mismos documentos se desprende que la empresa, a todos los trabajadores que han incorporado a su grupo familiar directo al Seguro de Vida y Complementario de Salud, les descuenta mensualmente el monto de las primas correspondientes, firmando cada uno de ellos su respectiva liquidación de sueldo en señal de aceptación y conformidad, caso que también ocurría con la Sra. ..., que motiva la presentación.

Ahora bien, la circunstancia de que en relación a la dependiente de que se trata, el empleador durante el primer lapso de licencias médicas de que ella hizo uso, le hubiere pagado las respectivas primas de dichas pólizas, no autoriza para sostener, que se haya configurado una cláusula tácita sobre la materia, toda vez que la brevedad del período durante el cual el empleador financió este beneficio obliga a sostener, a juicio de la suscrita, que se trata de una mera liberalidad de éste motivado nada más que por razones humanitarias.

De consiguiente, en mérito de lo expuesto resulta posible sostener que la empresa recurrente no se encuentra obligada a pagar desde el mes de mayo en adelante el seguro colectivo de dos cargas familiares de la citada trabajadora.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que se dejan sin efecto las Instrucciones N° DI 30998-285, de 16.07.98, impartidas a Empresas ..., por el fiscalizador Sr. J. F. A., de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, por no encontrarse ajustadas a derecho.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

5.901/397, 30.11.98.

El bono por cambio de turno que empresa Industrias Gráficas ... pagó a los trabajadores de las secciones de producción despedidos entre septiembre y noviembre del presente año, debe considerarse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios legal que corresponde percibir a dichos dependientes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Ord. N° 4.042/178, de 28.07.92.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios legal que corresponde percibir a los trabajadores que se desempeñaban en las secciones de producción de la empresa Industrias Gráficas ..., el bono por cambio de turno que se pagó a los dependientes despedidos entre septiembre y noviembre del presente año.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 172 inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo

y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

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

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

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

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que empresa Industrias Gráficas ... comenzó a partir de mayo del presente año a pagar mensualmente a los trabajadores que laboran en las secciones de producción, un bono por cambio de turno de un monto equivalente a veinte horas de trabajo extraordinario del respectivo dependiente con un aumento del 100%.

Según los mismos antecedentes, el bono por el cual se consulta consiste en una suma fija de dinero que se paga en forma mensual a los trabajadores que cumplen turnos nocturnos en las secciones de producción de empresa Industrias Gráficas ..., esto es, a la totalidad del personal de la misma, con la sola exclusión de los dependientes que desempeñan labores administrativas y algunos casos específicos.

De esta suerte, es posible afirmar que el bono de que se trata ha sido pagado mensualmente al referido personal durante, al menos, cuatro a seis meses, según el caso, desde marzo del presente año hasta el momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo del respectivo dependiente, en septiembre u octubre recién pasados.

Analizado el beneficio en comento a la luz de lo expuesto en los párrafos anteriores, es posible sostener que el bono por el que se consulta, pagado a los trabajadores que fueron despedidos en la ocasión mencionada precedentemente, reúne los requisitos necesarios para incluirlo en el concepto de última remuneración mensual a que alude el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, toda vez que constituye una remuneración cuya periodicidad de pago es mensual y guarda relación directa con la prestación de servicios del dependiente.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el bono por cambio de turno que empresa Industrias Gráficas ... pagó a los dependientes que laboraban en las secciones de producción, despedidos entre septiembre y noviembre del presente año, debe ser considerado para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios legal que corresponde percibir a dichos dependientes.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.504. TERMINACION DE CONTRATO. OPORTUNIDAD.**5.902/398, 30.11.98.****La Sra. ... dejó de prestar servicios en la Corporación Municipal de Macul el día 28.02.98, fecha en que suscribió un finiquito y recibió el total de la indemnización a que se refiere el inciso 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504.**

Fuentes: Ley Nº 19.504, artículo 7º incisos 1º y 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar la actual situación de la docente, doña ..., en la Corporación Municipal de Macul, específicamente, en relación con el término de su relación laboral en virtud del inciso 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504.

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

Los incisos 1º y 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504, disponen:

"Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar, que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados directamente por las municipalidades o por las corporaciones a que se refiere el artículo 19 de la Ley Nº 19.070, y que durante un período de seis meses contado desde el 1º del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

"Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el empleado por el empleador el decreto o resolución que conceda alguno de los beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordene el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los profesionales de la educación a quienes se les haya aplicado este artículo".

De la disposición legal antes anotada se desprende que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran los administrados por corporaciones educacionales creadas por las Municipalidades o por corporaciones privadas de acuerdo al D.F.L. Nº 1/3.063, de Interior, de 1980, y que en el plazo de 6 meses, contado desde el 1º de junio del año 1997, presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de horas que sirvan, tienen derecho a impetrar una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal o la que hubieren pactado a todo evento, de conformidad al Código del Trabajo, siempre que esta última fuese mayor.

Se infiere, asimismo, que el acto administrativo que pone término a la relación laboral y que ordena el pago de la indemnización va a ser dictado por el empleador sólo una vez que esté totalmente tramitado y notificado al trabajador el decreto o resolución que conceda el respectivo beneficio previsional.

Finalmente, aparece, que no obstante ello, el término de la relación laboral se producirá única y exclusivamente cuando el empleador ponga a disposición del trabajador el monto total de la indemnización a que tiene derecho, en virtud de lo prescrito en la disposición en comento.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el monto total de la indemnización a que se refiere el inciso 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504, fue percibida por la docente con fecha 28 de febrero de 1998, según consta de finiquito suscrito con tal fecha, y en la que no se hizo reserva alguna de derechos.

Ahora bien, dicho finiquito, conforme la doctrina del Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 3.931/145, de 25.05.87, produjo el efecto de liberar absolutamente a las partes contratantes de las obligaciones que emanaban de la relación laboral que las unía, no siendo viable de consiguiente que se proceda a su revisión con posterioridad a su suscripción.

De esta suerte, y no obstante que en la especie el pago de la referida indemnización y la suscripción del correspondiente finiquito eran procedentes sólo una vez que se hubiera obtenido la respectiva pensión de jubilación, conforme al claro tenor literal del inciso 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504, las partes, al haber acordado poner término a la relación laboral, suscribiendo al efecto el respectivo finiquito, extinguieron la posibilidad de revisar con posterioridad la validez del procedimiento previsto en el inciso 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, debemos concluir que la Sra. ... dejó de prestar servicios en la Corporación Municipal de Macul el día 28.02.98, fecha en que suscribió finiquito y recibió el total de la indemnización a que se refiere el inciso 2º del artículo 7º de la Ley Nº 19.504.

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. CONSTITUCION. PROCEDENCIA.

5.903/399, 30.11.98.

Resulta jurídicamente procedente que en la Universidad de La Serena se constituya una segunda Asociación de Funcionarios regida por la Ley Nº 19.296.

Fuentes: Ley Nº 19.296, artículos 1º y 13.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de si resulta jurídicamente procedente que se constituya una segunda Asociación de Funcionarios en la Universidad de La Serena.

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

El artículo primero de la Ley N° 19.296, establece que:

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

De la norma antes transcrita se desprende que el legislador no ha impuesto limitación alguna en cuanto al número de Asociaciones de Funcionarios que pueden constituirse en los servicios dependientes de la Administración del Estado.

De este modo los funcionarios de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, cuentan con la más absoluta libertad para constituir, sin autorización previa, las Asociaciones de Funcionarios que estimen conveniente, siempre y cuando éstas se sujeten a los requisitos establecidos en la ley y en los estatutos de las mismas.

Por su parte, en lo que refiere a los requisitos legales, el artículo 13 de la misma ley prescribe:

"Para constituir una asociación, en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios.

"Si hubiere cincuenta o menos funcionarios, podrán constituir una asociación ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de los mismos.

"No obstante, cualquiera que sea el porcentaje que representen, podrán constituir una asociación doscientos cincuenta o más funcionarios de una misma repartición, servicio o establecimiento de salud.

"Para efecto de lo dispuesto en los incisos anteriores se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de Planta y los a contrata".

De este precepto se deduce claramente que la ley como requisito especial, sólo le exige a las Asociaciones de Funcionarios contar con los quórum de constitución que corresponda.

Ahora bien, en lo que dice relación con la conveniencia o inconveniencia que traería aparejada la constitución de una nueva Asociación de Funcionarios en la Universidad, debemos decir que, habida consideración al principio de la "autonomía" que rige a las asociaciones de funcionarios, la Dirección del Trabajo se encuentra inhabilitada para pronunciarse sobre esta materia, correspondiendo a los propios interesados la ponderación de los efectos que podría tener la constitución de otra Asociación de Funcionarios en la Universidad.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y comentarios efectuados, debemos concluir que no existe inconveniente jurídico alguno para que se constituya una nueva Asociación de Funcionarios, regida por la Ley N° 19.296, en la Universidad de La Serena, siempre que los funcionarios de que se trata cumplan con los requisitos establecidos en la ley, en especial el relativo al quórum contemplado en el artículo 13 del referido cuerpo legal.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.**5.904/400, 30.11.98.**

El bono mensual de producción pactado en el N° 3 letra b) del convenio colectivo suscrito entre la empresa ... en la Obra Montaje Mecánico Eléctrico e Implementación Siderúrgica ... y los respectivos trabajadores, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 y 42 letra a).

Concordancias: Dictámenes N°s. 350/15, de 23.01.97; 6.920/324, de 13.12.96; 1.063/54, de 12.02.96; 661/26, de 28.01.92 y 1.226/67, de 23.03.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si procede incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias, el bono de producción pactado en la empresa ..., respecto de los trabajadores que laboran en la Obra "Montaje Mecánico Eléctrico e Instrumentación Siderúrgica ...".

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

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

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague, en dinero;
- 3) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, debiendo excluirse, por lo tanto, todos aquellos que no reúnen dichas condiciones.

Ahora bien, en la especie la cláusula N° 3 letra b) del convenio colectivo celebrado entre la empresa y los trabajadores, establece:

"3.- Bonificaciones:

"La empresa pagará por cada trabajador incluido en el presente convenio las siguientes bonificaciones en las condiciones que se indican:

"B.- Un bono a pagar por producción, que se otorgará durante los meses de noviembre y diciembre de 1998, siempre que el estado de avance de la obra corresponda a un avance superior o igual al normal, según sus etapas, y siempre que el trabajador haya laborado efectivamente el mínimo de 20 horas extraordinarias, pactado en el punto número 2.- del presente convenio.

"El bono de producción indicado se pagará bajo las condiciones descritas, en proporción a los días laborados por el trabajador y según la siguiente tabla:

<i>" CAPATAZ</i>	<i>\$</i>	<i>271.750</i>
<i>" MAESTRO MAYOR</i>	<i>\$</i>	<i>200.700</i>
<i>" MAESTRO DE PRIMERA</i>	<i>\$</i>	<i>168.800</i>
<i>" MAESTRO DE SEGUNDA</i>	<i>\$</i>	<i>117.000</i>
<i>" AYUDANTE</i>	<i>\$</i>	<i>110.600</i>
<i>" SOLDADOR DE PLANCHA</i>	<i>\$</i>	<i>194.500</i>
<i>" SOLDADOR DE CAÑERÍA</i>	<i>\$</i>	<i>269.500</i>
<i>" SOLDADOR TIG-MIXTO</i>	<i>\$</i>	<i>332.000</i>

"Los valores señalados en esta tabla son valores brutos y sobre ellos se practicarán los descuentos legales que correspondan".

De la disposición contractual antes transcrita se desprende que los trabajadores en referencia tienen derecho a percibir un bono mensual de producción que se pagará en proporción a los días laborados por el trabajador y que se devengará sólo en el evento que se cumplan dos condiciones copulativas, a saber:

- a) Que el estado de avance de la obra corresponda a un avance superior o igual al normal, según sus etapas, y
- b) Que el trabajador haya laborado un mínimo de 20 horas extraordinarias, de conformidad a lo pactado en el N° 2 del convenio.

Por su parte el punto N° 2 dispone que:

"2.- Horas extraordinarias:

"Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores laborarán hasta un mínimo de 20 horas extraordinarias al mes, a requerimiento de la empresa".

En otros términos, conforme a lo convenido por los dependientes de que se trata, éstos no van a percibir el aludido bono si el avance de la obra no es igual o superior al normal, según sus etapas, y, aún en el evento que esto ocurra, se requiere adicionalmente que el trabajador haya laborado el mínimo de 20 horas extraordinarias pactado en el punto N° 2, en el cual se establece que los mismos se deben realizar a requerimiento de la empresa.

Las características antes anotadas permiten sostener que el bono de producción en comento, carece de la periodicidad y fijeza necesarias y, por tanto, no reúne los requisitos copulativos señalados precedentemente, que otorgan a un estipendio el carácter de sueldo.

En efecto, el elemento de fijeza y periodicidad que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo, al respecto, la uniforme doctrina de este Servicio representada, entre otros, por el Dictamen N° 1.207/75, de 22.03.93, ha dejado establecido que *"el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos"*, cuestión que, tal como se ha demostrado, no ocurre respecto del bono de producción, en los términos en que está pactado en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y la doctrina de este Servicio citada y comentada, debemos concluir que el bono de producción pactado en la empresa ..., respecto de los trabajadores que laboran en la Obra "Montaje Mecánico Eléctrico e Instrumentación de Siderúrgica ..., no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

189, 3.12.98.

Depto. Fiscalización

Actualiza Circular N° 70, de 6 de mayo de 1998, que imparte instrucciones para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general.

Mediante esta circular el Departamento de Fiscalización ha procedido a actualizar la Circular N° 70, de 6 de mayo de 1998, que imparte instrucciones para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general, cuyo texto íntegro transcribimos a continuación:

Circular N° 70, 6.05.98.

Depto. fiscalización

Imparte instrucciones para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas, y empresas en general y deja sin efecto instrucciones sobre la materia existentes a la fecha.

Con el objeto de uniformar, a nivel nacional, el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general, se ha estimado conveniente refundir y complementar en la presente, las instrucciones vigentes, contenidas principalmente en las Circulares N° 64, de 17 de diciembre de 1982, N° 26, de 8 de octubre de 1985 y N° 54, de 20 de junio de 1986, las que se deben entender derogadas a contar de la entrada en vigencia de los procedimientos establecido en la presente circular, exclusivamente en aquellas materias que digan relación con las certificaciones que deban otorgarse a empresas y contratistas.

El otorgamiento de los citados certificados, de acuerdo a las situaciones de hecho que a menudo se dan en las diferentes Inspecciones son:

- 1) Certificados que se otorgan en virtud de la facultad establecida en los incisos 2º y 3º del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tanto a empresas contratistas como a establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.
- 2) Certificados que se otorgan para dar curso a estados de pago y devolución de garantías solicitados por empresas, contratistas o subcontratistas para ser presentados a entes privados.
- 3) Certificados que se otorgan para presentarse a propuestas o licitaciones de obras o faenas, sean éstas fiscales, municipales o particulares y certificados que se otorgan para

inscripción como contratistas de obras fiscales, públicas, municipales o particulares u otros por empresa, exigidos por Organismos Públicos o Privados para otros fines no contemplados en los números anteriores.

- 4) Situaciones especiales respecto de las tres alternativas señaladas precedentemente.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Antes de establecer el procedimiento administrativo interno, que regulará las situaciones de hecho enunciadas, es conveniente hacer algunas consideraciones que se deberán tener en cuenta en toda tramitación y emisión de los tipos de certificados señalados precedentemente:

1) **En relación a las certificaciones hechas en virtud de lo establecido en los incisos 2º y 3º del artículo 43 del D.F.L. Nº 2 citado y de la facultad del inciso final.**

Los citados incisos disponen:

"Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente".

"Lo mismo regirá en el caso de los establecimientos educacionales subvencionados por el Estado".

"El Director del Trabajo estará facultado para autorizar que los certificados a que se refiere este artículo, expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio del contratista, tenga vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualesquiera sea el lugar en que se desarrollen. Esta facultad podrá delegarse en el Inspector del Trabajo respectivo".

Del análisis de la norma transcrita se desprende:

- a) Que la citada certificación es obligatoria para:
 - a.1 Toda persona natural o jurídica que ostente la calidad de contratista de obras públicas, fiscales o municipales,
 - a.2 Las personas jurídicas creadas por ley en que el Estado tenga aporte de capital, y
 - a.3 Los establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.
- b) Que el objetivo del certificado es única y exclusivamente para que, a los entes señalados en la letra anterior, se les dé curso a los estados de pago y/o proceder a rescatar las garantías que hubieren otorgado y, en el caso de los establecimientos educacionales, aunque la norma no lo dice, se deduce que es para el cobro de la subvención.

- c) Que, en el aspecto laboral, la certificación se refiere a que no tienen reclamos pendientes por concepto de remuneraciones de su personal. Sin embargo, la mención genérica que se hace en el texto legal, respecto de reclamos, se debe entender referida tanto al concepto administrativo del documento Reclamo propiamente tal, como a la Denuncia u Otra Comisión, de suerte que se considerará que existe reclamo en contra del contratista cuando registre Reclamo, Denuncia u Otra Comisión, pendientes.

Para estos efectos se considerarán todos los reclamos administrativos, independiente cual sea el concepto reclamado y, con relación a las DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS y OTRAS COMISIONES, SOLO SE CONSIDERARAN SI EL CONCEPTO DENUNCIADO ES NO PAGO DE REMUNERACIONES.

A vía de ejemplo, si el solicitante registra 2 reclamos y dos denuncias, una por no otorgar descanso y la otra por no pago de remuneraciones, en el certificado se consignarán 3 reclamos, puesto que la denuncia por descanso no se ha debido considerar.

Bastará consignar el término reclamo en los certificados, el que involucra a todos los documentos señalados.

En el caso de multas administrativas, el procedimiento se trata en el N° 9 de estas Consideraciones Previas.

- d) Que la certificación corresponde hacerla a la Inspección del Trabajo Comunal o Provincial en cuya jurisdicción estén ubicadas las faenas correspondientes, ambas como unidades operativas del Servicio, sin perjuicio de lo establecido en el inciso final, facultad que se trata en la letra i) siguiente.
- e) Que la certificación en el aspecto laboral debe entenderse referida exclusivamente a la faena correspondiente, atendido el objetivo que la misma tiene –cursar estados de pago y devolución de garantías– y a la obligación de otorgarlo a la Inspección en que se ubiquen las obras o faenas –de lo contrario serviría un solo certificado a nivel nacional– de suerte que el certificado a otorgar es por las situaciones laborales de una obra determinada, no siendo procedente entonces revisar la empresa misma ni otras obras o faenas para el otorgamiento de este tipo de certificación, salvo que estas otras obras o faenas se ubiquen en una misma jurisdicción, provincial o comunal, en cuyo caso se revisarán todas.
- f) Que, la situación previsional, facultad radicada en los organismos previsionales existentes al momento de la promulgación del D.F.L. N° 2, debe entenderse, en virtud del artículo 76 de la Ley N° 18.482, traspasada a la Dirección del Trabajo, correspondiendo por lo tanto a sus unidades operativas certificar la situación previsional, la que, en concordancia con lo establecido en la letra anterior, debiera circunscribirse también a una obra determinada, sin embargo, la fuente de información disponible (Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional), presenta dificultades en la determinación de la fecha de la deuda impositiva, razón por la cual se deben consignar en el certificado los antecedentes que se publican en el citado Boletín, con la excepción que se trata en el N° 9 de estas Consideraciones Previas.
- g) Que, tanto las Administradoras de Fondos de Pensiones como las Instituciones de Salud Previsional, son organismos previsionales, de suerte que los aportes que se les

enteran son de imposiciones a las leyes de previsión y, de acuerdo a las facultades contenidas en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 y en el artículo 30 de la Ley N° 18.933, le corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar su cumplimiento a través de sus unidades operativas y, por lo tanto, a éstas, certificar también este aspecto previsional de la obra o faena de que se trate.

- h) Mutualidades de Empleadores y Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Trátándose de estas instituciones se revisarán los períodos que correspondan. Detectadas deudas que no se regularicen para el certificado, se aplicará el mismo principio que para las deudas previsionales, analizadas más adelante y se comunicará la situación al respectivo organismo.
- i) La facultad establecida en el inciso final del artículo 43 del D.F.L. N° 2, que permite dar validez nacional a certificados emitidos por la Inspección en donde registra su domicilio el contratista, aún no ha sido regulada por el Servicio y no se ejercerá mientras no se cambie el sistema computacional actual. Una vez existentes las condiciones de información expedita y adecuada entre las distintas Inspecciones se establecerán los procedimientos para hacer operable esta disposición.

En consecuencia, le corresponderá al Servicio, a través de sus Inspecciones, certificar, a petición de parte, contratistas en este caso, la situación laboral referida a remuneraciones de los trabajadores de la respectiva faena y la previsional y la de aplicar sanciones administrativas en los términos que se analizan en el desarrollo de la presente.

No obstante lo anterior, si la ejecución de la obra ha sido entregada a subcontratistas, se dejará constancia en el certificado otorgado al adjudicatario de la obra o faena (contratista principal o primero), la situación laboral y previsional señalada, respecto de todos sus subcontratistas a los cuales les hubiera traspasado toda o parte de la ejecución y que estuviere en conocimiento de la Inspección responsable del certificado. En este caso, respecto de los subcontratistas, se aplicará el mismo principio desarrollado para los contratistas en las letras precedentes. El contratista deberá para estos efectos señalar si tiene o no subcontratistas en la solicitud de certificado, situación que se analiza en detalle en el N° 10) del II. INSTRUCCIONES DE ORDEN GENERAL.

Es decir, si quién registra Reclamos, Denuncias u Otras Comisiones pendientes, por concepto de remuneraciones, multas y/o deuda previsional, son subcontratistas, esta situación deberá hacerse presente en el correspondiente certificado que se otorgue al adjudicatario de la obra.

Lo anterior en virtud de la disposición sobre responsabilidad subsidiaria contenida en el Art. 64 del Código del Trabajo y de la disposición sobre responsabilidad solidaria y su modo de eximirse, contenida en el artículo 19 de la Ley N° 17.322, que aunque no es facultad de esta Dirección su trámite, está contenido en un texto legal laboral y permite dar a conocer al mandante la situación de sus contratistas y subcontratistas.

Si el peticionario no desea que aparezca deuda alguna en el certificado deberá demostrar que ha subsanado la o las situaciones irregulares detectadas (remuneraciones, cotizaciones previsionales y multas administrativas) y, en estos casos, es conveniente señalar que el Servicio no está facultado para recibir en consignación suma

alguna depositada por el contratista o subcontratista, para responder por los reclamos interpuestos en su contra.

Una forma de ayudar a la solución del problema planteado en el párrafo anterior, es dar, exclusivamente cuando existe documento denominado Reclamo Administrativo, el domicilio del reclamante para que por la vía directa las partes concilien, debiendo demostrarlo el reclamado ante la Inspección mediante documento suscrito ante ella o ante Notario Público. Esto es válido en todos los casos.

En resumen, la certificación otorgada en función de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 43 del D.F.L. Nº 2, se referirá al aspecto laboral y previsional y recogerá la información que sobre reclamos tenga la Inspección otorgante, por cualquier concepto. Por denuncias y otras comisiones sólo cuando el concepto sea exclusivamente por no pago de remuneraciones y los antecedentes que se registren por multas administrativas, cualquiera que sea la infracción, siempre que se encuentren ejecutoriadas y pendientes de pago y al previsional en los términos que se han planteado anteriormente.

La forma de operar, los documentos y períodos a revisar se indican más adelante.

2) Con relación a los certificados que se otorgan para dar curso a estados de pago y devolución de garantías solicitados por empresas, contratistas o subcontratistas, para ser presentados a entes privados.

En relación a este tipo de certificados no existe disposición legal expresa alguna que obligue al Servicio certificar la situación laboral o previsional, sin embargo, la práctica ha demostrado que reporta beneficios y resultados que, por otra vía, significaría un alto costo al Servicio su fiscalización.

Al igual que los certificados del Art. 43, la revisión previsional se remitirá a la obra por la cual se solicita, salvo que la solicitante tenga otras en la misma jurisdicción, en cuyo caso se incorporarán todas en la revisión debiendo en este caso considerar además todos los antecedentes laborales y previsionales que tenga conocimiento la Inspección, aparezcan o no en el Boletín de Infractores.

En este caso se considerarán todos los reclamos, las denuncias y otras comisiones, independiente del o de los conceptos involucrados; actas de fiscalización aún no publicadas en el Boletín de Infractores, multas y todos los antecedentes que aparezcan en el citado Boletín.

Por otra parte, el único organismo técnico público existente, facultado para certificar la conducta laboral y previsional de un empleador determinado, es la Dirección del Trabajo, por lo que procede que las Unidades Operativas, a petición de parte, otorguen certificados en el sentido de que no se registran reclamos por conceptos remuneracionales o previsionales, doctrina contenida en Dictamen Nº 4.263/257, de 20 de agosto de 1993.

Por lo anterior, será obligación acceder a la petición de certificados hechas por empresas, contratistas y subcontratistas para ser presentados a organismos privados, para dar curso a estados de pago o devolución de garantías.

No se considerará organismo privado al contratista de obras públicas, fiscales o municipales respecto de sus subcontratistas, situación desarrollada ya en el punto anterior.

Es decir, no es organismo privado, para estos efectos, ninguna persona natural o jurídica adjudicataria de obras públicas, fiscales o municipales a los cuales subcontratistas de éstos deban exhibir certificados.

La forma de operar, los documentos y períodos a revisar y los antecedentes a consignar en el certificado, se indican más adelante.

3) En relación a los certificados que se otorgan para presentarse a propuestas o licitaciones de obras o faenas, sean éstas fiscales, municipales o particulares y certificados que se otorgan para registros y/o inscripción como contratistas de obras fiscales, públicas, municipales o particulares u otros por empresa, exigidos por Organismos Públicos o Privados para otros fines no contemplados en los números anteriores.

Al igual que la situación anterior, no existe disposición legal expresa que obligue al Servicio a tal certificación y, en virtud de los beneficios y razones ya expuestas, será también obligación otorgarlos.

La forma de operar, los documentos y períodos a revisar y los datos a consignar en el certificado se indican más adelante.

En estos casos se considerarán todos los antecedentes laborales y previsionales de las empresas, obtenidos de cualquier fuente de información de uso en el Servicio.

4) En relación a la atribución de las Inspecciones del Trabajo, respecto de su jurisdicción.

Para el otorgamiento de los diferentes tipos de certificados, se debe tener en cuenta la ubicación de la empresa, obra o faena por la que se solicita, de acuerdo a las siguientes alternativas:

- a) Si la casa matriz, obra o faena y establecimiento están ubicadas en su jurisdicción, podrá certificar respecto de todas,
- b) Si la casa matriz está ubicada dentro de su jurisdicción y la obra, faena o establecimiento está fuera de ésta, sólo podrá certificar respecto de la casa matriz,
- c) Si la casa matriz está fuera de su jurisdicción y la obra, faena o establecimiento están ubicadas dentro de su jurisdicción, sólo podrá certificar respecto de estas últimas,
- d) Si la casa matriz y la obra, faena o establecimiento están fuera de su jurisdicción, no podrá certificar respecto de ninguna, y
- e) Situaciones especiales, en que el contratista desplaza desde la casa matriz a trabajadores y que no tiene instalaciones propias en la obra o faena y el servicio que presta es más bien transitorio de manutención u otro similar, en este caso corresponde certificar a la Inspección que corresponde al domicilio de la casa matriz, con consulta vía fax a la Inspección con jurisdicción en la faena, sobre la existencia de reclamos, denuncias/otras comisiones por remuneraciones, multas y cobros previsionales no incorporados al sistema computacional o al Boletín de Infractores.

La respuesta de la Inspección consultada deberá en este caso evacuarse, en el menor tiempo posible, por la misma vía a la consultante.

Todo lo anterior mientras no se regule administrativamente la facultad del inciso final del Art. 43 del D.F.L. N° 2.

5) Con relación a las fuentes de información.

Las fuentes para obtener la información de la conducta laboral y previsional del empleador son:

- a) Los registros de la propia Inspección, manual o computacional,
- b) El Maestro de Empleadores del Sistema Computacional de la Dirección del Trabajo, y
- c) El Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Se analiza en punto N° 9 de estas Consideraciones.

6) En relación a los períodos a revisar.

Por período a revisar, se entiende el número de meses transcurridos desde la fecha que se determina como inicio de la revisión hasta la fecha en que existe obligación por parte del empleador de declarar y pagar las cotizaciones previsionales, al momento de la solicitud. En el punto II. INSTRUCCIONES DE ORDEN GENERAL, se especifica el período por tipo de certificado.

En términos generales, para el caso de obras o faenas el período estará determinado por la frecuencia de solicitudes y en el resto de los casos será siempre de los últimos 6 meses.

Así, a vía de ejemplo, si la solicitud es presentada el día 2 de agosto, y el período a revisar, según el tipo de certificado es de 3 meses, se deberá requerir documentación por abril, mayo y junio, atendido que para julio se dispone de plazo para cumplir con las obligaciones previsionales hasta el 10 de agosto, fecha hasta la que mantendrá vigencia la certificación. En cambio, si la solicitud es ingresada con fecha 11 de agosto, el período a revisar será entonces mayo, junio y julio. En este caso la vigencia del certificado será hasta el 10 de septiembre, fecha tope para el pago de cotizaciones de agosto (se presume para el ejemplo que los días señalados son todos hábiles para los efectos de la declaración y pago de cotizaciones previsionales).

7) En relación a la situación previsional.

La situación previsional, respecto de las cotizaciones, tiene las siguientes alternativas:

- a) Que se encuentren declaradas y pagadas dentro de plazo,
- b) Que se encuentren declaradas dentro de plazo, sin pago,
- c) Que se encuentren declaradas y pagadas fuera de plazo,
- d) Que se encuentren impagas y sin declaración oportuna.

Lo anterior permite agrupar las situaciones en:

- Cotizaciones pagadas, y
- Cotizaciones impagas.

La circunstancia que se encuentren sólo declaradas, dentro o fuera de plazo, en nada altera lo anterior, puesto que de ocurrir, aún mantienen su condición de impagas y, por lo tanto, existe deuda previsional, situación que se deberá consignar en el respectivo certificado como tal: REGISTRA DEUDA PREVISIONAL, señalando además N° de meses, número de trabajadores afectados, monto nominal total de las remuneraciones por las que se adeuda el aporte previsional y el o los organismos acreedores.

8) En relación a la firma del certificado.

La certificación solicitada, iniciada como trámite particular, termina en la emisión de un documento de naturaleza jurídica pública, es decir el certificado que se otorga es un documento público y como tal debe estar avalado por quien representa al Servicio en las distintas jurisdicciones operativas que lo componen.

Por lo anterior, el certificado deber estar preferentemente firmado por el Jefe de la Inspección, permitiéndose su delegación, mediante resolución interna de cada Oficina, al Jefe de la Unidad de Fiscalización.

9) En relación al Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

El contenido que publica el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional proviene de la información proporcionada por el Instituto de Normalización Previsional, diferentes Administradoras de Fondos de Pensiones, Dirección del Trabajo y próximamente por las Instituciones de Salud Previsional, de suerte que recoge solo:

- Deudas previsionales por declaraciones sin pago (DNCA),
- Convenios de pago de imposiciones caducados (CCAD),
- Imposiciones no declaradas (INDE = Actas de Fiscalización), y
- Multas administrativas (M).

No registra como es obvio, deudas existentes no declaradas ni detectadas, por lo que se hace necesaria siempre la revisión de los antecedentes previsionales al emitir cualquier tipo de certificado.

Aspecto laboral:

a) Certificados del Art. 43 del D.F.L. N° 2.

Atendido que la situación se refiere sólo a la obra o faena, ubicada en la jurisdicción de la Inspección que emite el certificado, bastará la información que proporciona cada unidad de la respectiva Inspección (de fiscalización, de comparendos y jurídica), para conocer si tiene denuncias u otras comisiones por no pago de remuneraciones y reclamos o multas por cualquier concepto.

En el caso de multas administrativas, aun cuando la norma del D.F.L. N° 2 acota el documento a la situación de remuneraciones, se consignarán en el certificado todas las sanciones administrativas que registre el peticionario. El único requisito es que estén EJECUTORIADAS Y PENDIENTES DE PAGO.

La situación de haberlas informado para su inclusión a la Tesorería General de la República y aún no aparecer en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional no es impedimento para considerarlas en el certificado, baste que reúnan el requisito anotado en el párrafo anterior.

Sobre el tema, la Tesorería General de la República, una vez compensado el monto de la multa, envía un comprobante al infractor, con el cual éste puede acreditar el pago. Si no lo ha recibido y el peticionario quiere pagar la multa directamente, sólo lo puede hacer utilizando el formulario N° A-42.

b) Resto de los certificados.

En este caso, se considerarán para emitir la certificación todos los antecedentes que aparezcan en el citado Boletín, independiente si se trata de obras, faenas, establecimientos, sucursales o casa matriz.

Aspecto previsional.

La información previsional que recoge el Boletín se considerará en su totalidad para cualquier tipo de certificado, toda vez que es imposible, a partir de él, determinar las fechas a que corresponden. En éste sólo se señalan cantidad de meses (sin especificar cuales ni de que año), monto de la deuda e institución acreedora.

Excepción: No obstante lo anterior, en el caso de la certificación del Art. 43 del D.F.L. N° 2 única y exclusivamente, si el peticionario demuestra a satisfacción de la Inspección que la deuda corresponde a otra faena, se omitirá en el certificado.

Lo anterior respecto del contratista y todos sus subcontratistas que hubiere declarado en la solicitud de certificado.

La consulta del Boletín, para la emisión de certificados, es obligatoria en todas las Inspecciones en los términos que aquí se ha establecido. El citado Boletín se encuentra actualizado permanentemente en el sistema computacional del Servicio en el Nivel Central.

10) Con relación a la certificación misma.

Atendido que la certificación es un acto que da cuenta de la situación laboral y previsional de una persona natural o jurídica, respecto de la empresa, obras, faenas, establecimientos o sucursales, en un momento determinado, no podrá ser negada ni condicionada. Recogerá la conducta laboral y la situación previsional (con las diferenciaciones del caso) del peticionario tal como se presentan, de él dependerá si aparece o no con antecedentes.

11) En relación a situaciones especiales que se pueden dar respecto de los tipos de certificados.

Se refieren a situaciones de obras o faenas en que la empresa las realiza con personal dependiente directamente de la casa matriz, es decir no tiene instalaciones propias en las faenas mismas sino desplaza hacia ellas a trabajadores. Se trató la situación en el punto 4.- e) anterior.

12) Con relación a la vigencia de los reclamos.

Para los efectos de las certificaciones, se considerarán vigentes todos los reclamos que no tengan término administrativo.

Es decir, si un reclamo tiene término administrativo juzgado, por no haberse llegado a acuerdo en las causales de terminación de contrato y multas por no pago de feriado proporcional y de días de remuneración, por ejemplo, no debe considerarse en el certificado, puesto que tiene término administrativo y las multas cursadas sólo cuando se encuentren ejecutoriadas.

II. INSTRUCCIONES DE ORDEN GENERAL

Las Inspecciones del Trabajo, en el otorgamiento de cualquiera de las certificaciones indicadas precedentemente, se deberán ceñir a los siguientes procedimientos e instrucciones:

1) **Carácter de las revisiones.**

Conforme se establece en la Circular N° 98, de 30.06.94, del Depto. de Fiscalización, la emisión de certificados de contratistas se consignarán para los efectos estadísticos en la actividad CERTIFICADOS A CONTRATISTAS, salvo cuando, a raíz de la revisión, exista:

- a) Pago de cotizaciones previsionales, del peticionario o de sus subcontratistas,
- b) Pago de remuneraciones, del peticionario o de sus subcontratistas,
- c) Actas de Fiscalización, cursadas al peticionario o a sus subcontratistas,
- a) Cursado multas administrativas, aplicadas al peticionario o a sus subcontratistas, y
- e) Cuando la revisión involucre a más de un empleador por efecto de la incorporación de los subcontratistas, aun cuando no se dé ninguna de las situaciones indicadas en las letras precedentes.

En tales situaciones se asignará un folio de Otra Comisión y se confeccionará un informe de fiscalización, registrándose la gestión en el formulario F 1, con el carácter de empresa fiscalizada.

Lo anterior respecto de empresas, contratistas y subcontratistas, que para estos efectos se considerarán en forma separada, es decir, cada uno originará una comisión diferente de darse alguna de las situaciones anotadas, excepto la situación de la letra e), en cuyo caso es una sola Otra Comisión.

Ej.: Solicitante con 3 subcontratistas que generan revisión de antecedentes previsionales. Por este solo hecho es Otra Comisión y se informa como empresa fiscalizada, considerando al peticionario como empleador, incorporando en el desarrollo del informe el hecho de haberse revisado a los 3 subcontratistas y el resultado de esta revisión, individualizando a cada uno en forma completa.

Para el mismo ejemplo, si uno de los tres subcontratistas debió pagar cotizaciones previsionales, genera a su respecto una segunda Otra Comisión, en que se considera como empleador a este subcontratista.

Además, si a otro subcontratista se le cursó multa administrativa por declaración fuera de plazo de las cotizaciones, genera una tercera Otra Comisión.

En este ejemplo, producto de la petición de certificado, se han generado 3 Otras Comisiones que deben informarse como empresas fiscalizadas en la actividad de Fiscalización en el formulario F 1.

2) Gratificaciones.

En los certificados que se otorguen durante los meses de mayo, junio y julio de cada año, se verificará el pago de las gratificaciones legales del ejercicio comercial del año anterior, si fuere procedente el beneficio. Si por efecto de la movilidad de personal (contrato/despido), no existieren a la fecha de la revisión trabajadores con contrato vigente y que hubieren devengado gratificación, se exigirá el pago previsional por los que prestaron servicios durante el año anterior cuando sea posible (Libro Auxiliar de Remuneraciones). Si se debe oficiar al SII, se exigirá el pago del beneficio y/o el aporte previsional en el próximo certificado que se emita. Si no hay, se pasará el tema a Otra Comisión y se fiscalizará en terreno.

3) Plazo para la entrega del certificado.

El plazo máximo de entrega del certificado será de 5 días hábiles, a contar de la recepción de la solicitud. En casos excepcionales, que ponderará el Jefe de Oficina, se excederá el plazo establecido y se comunicarán las razones al peticionario. El documento se entregará en original y copia, el destino de esta última se indica más adelante.

Las irregularidades que se detecten producto de la revisión de la documentación, deberán ser solucionadas por el interesado, para lo cual es conveniente que se señale, en la solicitud, teléfono y nombre del encargado del trámite ante el Servicio y, ante esta eventualidad, el plazo señalado para la emisión del documento se entenderá prorrogado automáticamente en el mismo tiempo en que se tarde en aclarar o solucionar el problema detectado.

El Jefe de Oficina designará a un funcionario responsable que se hará cargo de los avisos.

4) Revisión y cuadratura previsional.

Se deberá revisar y cuadrar la información de las diferentes planillas de cotizaciones previsionales y libro auxiliar de remuneraciones, de suerte que exista consistencia en los montos de las remuneraciones imponibles y cantidad de trabajadores que se consigan en estos documentos en los meses analizados. Es importante el análisis del Libro Auxiliar de Remuneraciones por cuanto pudieran aparecer montos cancelados que, debiendo ser imponibles, no lo han sido.

5) Contenido de las solicitudes de certificado.

Independiente del tipo de certificado, las solicitudes deberán contener lo siguiente, diferenciándose sólo su encabezado, atendido si se solicita en virtud del Art. 43 del D.F.L. N° 2 o no:

- a) Nombre, R.U.T. y domicilio de la empresa,
- b) Nombre y R.U.T. del representante legal, cuando corresponda,
- c) Nombre y domicilio completo de la obra o faena por la que se solicita certificación, cuando corresponda.
- d) El total de trabajadores existentes en la obra al momento de la solicitud,
- e) Información de los subcontratistas respecto de:
 - e.1 Nombre del subcontratista.
 - e.2 Rol Unico Tributario
 - e.3 Cantidad de trabajadores de su dependencia.
- f) El objeto del certificado,
- g) Entidad ante la cual será presentado, y
- h) Teléfono y nombre del encargado de tramitar la solicitud ante el Servicio.

Para facilitar la labor y uniformar el documento, se imprimirán la solicitudes en la Unidad de Adquisiciones del Servicio, para ser entregada por las Unidades Operativas a los peticionarios de certificados. En el caso que éstos opten por no utilizarlas, se les exigirá que en su solicitud cumplan con los requisitos de información detallada anteriormente.

Puede ocurrir que algún contratista no quiera presentar antecedentes o informar respecto de sus subcontratista, en cuyo caso se dejará constancia de ello en el certificado, en párrafo numerado, conforme a la leyenda "De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada" o "se negó a proporcionar documentación previsional de sus subcontratistas," más la leyenda de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra que aparece en los modelos adjuntos.

6) Documentación a presentar y revisar.

La documentación a exigir será tanto del contratista como de sus subcontratistas, en el caso que existan, en cualquier tipo de certificado que se emita por obra o faena, salvo que el contratista se niegue a ello en cuyo caso se dejará establecido en el certificado esta negativa en un párrafo numerado, utilizando una leyenda .al respecto: "El empleador señalado en el presente certificado se negó a proporcionar documentación previsional de sus subcontratistas," más la leyenda de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra.

En todos los casos se deberá presentar la siguiente documentación, en ORIGINAL o en fotocopia debidamente autenticada. Se entiende por original la copia con destino empleador del set de formularios con que se declaran y pagan las cotizaciones.

Es del caso señalar que el peticionario puede solicitar autenticación de fotocopias, con los originales a la vista o copias o fotocopias autorizadas de ellos, al momento de ingresar la solicitud, petición a la cual no se puede negar en virtud de la Ley N° 19.088, que en su artículo único, inciso 1° dispone:

"En las actuaciones que se realicen y en las presentaciones que se formulen ante los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, Municipalidades, Servicios Públicos y empresas del Estado, relacionadas con asuntos de la vivienda, la salud, la educación, la previsión social o el trabajo, sólo será necesario presentar los originales de los documentos que sean requeridos, o copias o fotocopias autorizadas de ellos, y dejar fotocopias simples de los mismos. El funcionario administrativo receptor las cotejará y luego devolverá los documentos a los interesados, entendiéndose que ha efectuado tal cotejo por el sólo hecho de estampar en la fotocopia el timbre de recepción, la fecha y su nombre y firma. El cotejo será gratuito".

En los casos en que se contemple la revisión total de los trabajadores de la empresa (inscripción, registro de contratistas y otros por empresa) el empleador puede invocar certificados emitidos por otras Inspecciones para los efectos de cubrir períodos a certificar, en cuyo caso se dará validez a los certificados presentados, dejando copia de ellos en los antecedentes que quedan en la Inspección. Ej. Si empresa tiene casa matriz en Antofagasta y allí se le ha otorgado certificado para inscribirse como contratista, que cubre un período de revisión previsional de 6 meses, enero a junio y solicita el 18 de julio un certificado en Castro, por una obra que ha comenzado en junio, podrá invocar el certificado otorgado en Antofagasta por el mes de junio, resultando entonces que la I.P.T. de Castro otorgará el certificado por la obra de su jurisdicción sin revisión de documentación alguna basado sólo en el certificado de Antofagasta y, en este caso, sólo con vigencia hasta el 10 octubre, plazo en que vence el pago previsional de julio. Lo anterior sólo respecto del aspecto previsional; por el laboral se remitirá a sus propios archivos y al Boletín de Infractores.

La documentación a exigir será la siguiente:

a) *Empleadores con trabajadores:*

a.1) Planilla de declaración y pago simultáneo de:

- Instituto de Normalización Previsional,
- Diferentes Administradoras de Fondos de Pensiones,
- Diferentes Instituciones de Salud Previsional,
- Mutual de Seguridad si es afiliado,
- Caja de Compensación de Asignación Familiar, si es afiliado,

a.2) Libro Auxiliar de Remuneraciones u otro sistema debidamente timbrado por el SII o comprobante de pago de remuneraciones en caso de empresas de menos de 5 trabajadores.

a.3) Copia del certificado anterior.

Este requisito se exigirá respecto de la segunda o más certificaciones, sólo para cobrar estados de pago y devolución de garantías, para lo cual se entregarán los certificados en original y copia, con la instrucción expresa que la copia debe ser presentada con la próxima solicitud. Lo anterior permitirá hacer un seguimiento del período ya revisado y verificar que la documentación a presentar es la que corresponde al período no revisado.

b) *Empleadores que declaran no tener trabajadores:*

- b.1) Declaración jurada ante notario que dé cuenta de esta situación. Común en el caso de contratistas que han entregado en subcontrato la ejecución de una obra, sin embargo, deberá informar y exhibir la documentación de sus subcontratistas y, de negarse a ello o declarar que no tiene subcontratistas, se seguirá el criterio indicado en el punto 6 anterior.
- b.2) Exhibición de formulario N° 29, del Servicio de Tesorerías, a objeto de verificar si en línea 31 existen retenciones del impuesto único a los trabajadores.

7) Período a revisar.

Definido el período a revisar en el punto N° 6 de las Consideraciones, es preciso distinguir en estos casos dos situaciones, aplicables a todos los tipos de certificados:

a) *Si se trata de una primera petición.*

- a.1) Certificados del artículo 43 del D.F.L. N° 2 y otros para cobrar estados de pago mensuales.

El período a revisar, laboral y previsional, será desde el inicio de la obra, independiente del tiempo transcurrido.

- a.2) Solicitud de certificados para devolución de garantías, todos.

No existiendo disposición en tal sentido, se aplicará el mismo criterio anterior.

- a.3) Solicitudes para presentarse a propuestas o licitaciones de obras y para inscripción como contratistas ante organismos públicos o privados.

El período a revisar en estos casos corresponderá a los últimos 6 meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Si la empresa peticionaria ha sido recientemente fiscalizada y se ha tocado el aspecto previsional, el período a revisar será aquel lapso que se inicia a contar del término del período revisado en la fiscalización hasta la de emisión del certificado, si no han transcurrido más de 6 meses, caso contrario, se limitará a los últimos 6 meses.

b) *Si se trata de una segunda petición de certificado.*

- b.1) Para cobro de estados de pago o devolución de garantías, para presentar ante organismos públicos o privados.

El período a revisar será siempre el transcurrido desde el término de la última revisión a la fecha de la solicitud, independiente del número de meses.

- b.2) Para presentarse a propuestas y para inscripción en registro de contratistas ante organismos públicos o privados.

Tratándose de un segundo certificado, la revisión se circunscribirá al período que media entre la última revisión y la fecha en que se solicita el nuevo certificado, si no han transcurrido 6 meses, caso contrario hasta por 6 meses.

8) Gestiones a efectuar producto del resultado de la revisión de antecedentes previsionales del peticionario y de los laborales registrados en el Servicio.

Del resultado de la revisión de los antecedentes aportados por el peticionario, de los registros propios manuales y computacionales de la respectiva Oficina, del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y de la interconsulta entre Inspecciones en algunos casos especiales, se obtendrá la situación laboral y previsional del respectivo empleador al momento de la solicitud del certificado.

Como ya se ha establecido, esta certificación, en lo laboral recogerá toda la información a nivel de Boletín de Infractores y registros internos del Servicio y en lo previsional todos los antecedentes de la empresa, con la excepción anotada en el N° 9 de las CONSIDERACIONES y considerando el criterio del N° 1 de las mismas (Certificados Art. 43, sólo denuncias y otras comisiones por conceptos de remuneraciones).

Si de la revisión de los antecedentes presentados por el peticionario y de la consulta a las diferentes unidades de la Inspección y Boletín de Infractores se detectan irregularidades, el Inspector Provincial o Comunal, en aras de la agilidad y eficiencia, adoptará las medidas para que tales situaciones le sean comunicadas a la empresa, en la persona a cargo del trámite que se consigna en la solicitud del certificado, con el objeto que solucione el problema, señalando que de lo contrario éste se consignará en el certificado que se emita.

En certificaciones para inscripción de registro de contratistas, postulación a propuestas, por el período anterior a los 6 meses revisados, en el caso que se detecte deuda previsional, se ordenará fiscalización de oficio mediante Otra Comisión. El resultado previsional de la eventual fiscalización, en el caso que se detecte deuda y ésta persista al término de aquella, deberá ser informada al organismo que ha llamado a propuesta o licitación, o a aquél donde el peticionario se pretende inscribir como contratista. La revisión documental se podrá hacer en las oficinas de la Inspección o en la empresa misma, optando por aquella alternativa más fácil.

Sanciones.

Las irregularidades detectadas, no susceptibles de corregir (declaración fuera de plazo en lo previsional por ejemplo) y aquellas no corregidas en el transcurso de la revisión de antecedentes deberán ser sancionadas conforme a instrucciones vigentes (no pago de gratificaciones por ejemplo).

9) Plazos de vigencia de los certificados.

El plazo de vigencia de los certificados dependerá de la documentación previsional que se ha tenido en cuenta para su otorgamiento.

En ningún caso podrá exceder del plazo para declarar y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes al mes en que se otorga si éste es emitido sobre la base de la documentación del mes inmediatamente anterior.

Ejemplo: Solicitud hecha el 15 de julio. Base para el certificado: planillas de junio que se pagaron el 10.07. Vigencia: hasta 10 de agosto.

No podrá exceder del plazo para la declaración y pago de las cotizaciones previsionales del mes anterior (solicitud de antes del día 10 de c/mes), si la documentación que le ha servido de base corresponde al antepenúltimo mes.

Ejemplo: Solicitud hecha el 6 de julio. Base para el certificado: planillas de mayo pagadas el 10.06. Vigencia: 10 de julio (4 días, mientras no pague julio, en cuyo caso se aplica el Ej. anterior).

A mayor abundamiento, por ejemplo, si la emisión del certificado es con fecha 5 de octubre y ha tenido por lo tanto como base para su otorgamiento agosto, julio y junio, su validez será sólo hasta el 10 de octubre. (Salvo que se demuestre el pago de septiembre).

Si la fecha de emisión del certificado es el día 15 de octubre, por ejemplo, y ha tenido por lo tanto como base la documentación previsional de septiembre, agosto y julio, su validez no podrá exceder el 10 de noviembre, plazo este último para declarar y pagar octubre.

10) Datos a consignar en el certificado.

Habrán datos comunes para todos y otros específicos dependiendo del tipo de certificado y su objetivo, a saber:

a) Datos comunes.

Los datos comunes a todos los certificados, según modelo que se adjunta, serán los siguientes:

- a.1) Individualización de la Inspección del Trabajo emisora, colocada en el ángulo superior izquierdo del documento,
- a.2) El título del documento y espacio para su numeración, seguido de un párrafo en que se señala al certificador.
- a.3) La individualización completa de la empresa, entendiéndose por tal su nombre, R.U.T., domicilio, representante legal y R.U.T.: del representante legal, cuando corresponda.
- a.4) Número de trabajadores de la obra, concordante con los datos de la solicitud,
- a.5) Período previsional revisado,
- a.6) El objeto del certificado,
- a.7) Entidad ante la cual será presentado,
- a.8) Leyenda sobre la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena,

- a.9) Plazo de vigencia del mismo,
 - a.10) Texto de validez sólo en original, sin enmendaduras y sólo por el período revisado que se indica,
 - a.11) Fecha de emisión,
 - a.12) Pie de firma del Jefe de la Oficina que lo emite,
 - a.13) Iniciales de responsabilidad del responsable del contenido del certificado (revisor), con su media firma, seguido de las iniciales de la persona que lo tipeo (JAH/mes).
- b) *Datos específicos dependiendo del tipo de certificado.*

Certificados emitidos en virtud del Art. 43 del D.F.L. N° 2.

- Encabezamiento del texto con mención expresa a la norma del Art. 43 del D.F.L. N° 2.
- Situación laboral de la obra en relación a los reclamos de su personal, si los hubiere, con indicación de las sumas de remuneraciones y trabajadores afectados, obteniendo los datos de los formularios de Reclamos (Denuncias y Otras Comisiones sólo por remuneraciones), cuando fuere posible, caso contrario se indicará "Monto indeterminado". El certificado recogerá estos documentos con el término genérico de reclamos.
- Relación de multas laborales o previsionales, ejecutoriadas y pendientes de pago.
- Situación previsional de la empresa, obra o faena, más todos los antecedentes de deudas del Boletín, con la excepción anotada en Consideraciones N° 9, relativas al aspecto previsional, cuando el peticionario pueda demostrar documentalmente y a satisfacción que la deuda corresponde a otra obra o faena.
- Situación laboral y previsional, en los mismos términos indicados anteriormente, respecto de los subcontratistas, en concordancia con los antecedentes aportados en la solicitud de certificado. En este caso se indica sólo el N° de subcontratistas con problemas y totalizada respecto de éstos el resto de la información.

Otro tipo de certificados.

- Encabezamiento del texto sin hacer mención a norma alguna.
- Situación laboral de la empresa de acuerdo a los registros del Boletín de Infractores y computacionales o manuales que se lleven en la respectiva Oficina. En estos casos se consignará en el certificado todos los antecedentes pendientes que registre el solicitante, señalándose la cantidad de Reclamos y la cantidad de Denuncias, englobando en éstas las Otras Comisiones. El certificado recogerá estos documentos con el término genérico de reclamos.

- Situación de multas laborales o previsionales ejecutoriadas y pendiente de pago, que se obtendrán del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y de los registros propios de la Oficina. Las Inspecciones que no tengan acceso al citado Boletín, deberán requerir a su respectiva Dirección Regional, por teléfono, la información necesaria.
- Situación previsional, que se obtendrá también del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, con la misma observación indicada en el párrafo anterior, más las Actas de Fiscalización que no aparezcan en el Boletín y que estén registradas en la Inspección, todas que se totalizarán en forma mensual, cuando fuere posible, a objeto de señalar los meses, trabajadores y monto nominal de la deuda en la certificación, más los antecedentes de deudas que se detecten en la revisión.
- Situación laboral y previsional, en los mismos términos indicados anteriormente, respecto de los subcontratistas, en concordancia con los antecedentes aportados en la solicitud de certificado. En este caso se indica sólo el N° de subcontratistas con problemas y totalizada respecto de éstos el resto de la información.

11) Casos especiales en que el contratista desplaza desde su casa matriz a trabajadores.

En estos casos, en que en la obra o faena presten o deban prestar servicios trabajadores que podrían catalogarse de paso, en que el contratista no tiene instalación alguna, corresponderá emitir el certificado a la Inspección en que se ubique la casa matriz o el domicilio del contratista, sobre la base de la documentación ya indicada, conforme se ha anotado anteriormente.

12) Otras instrucciones.

Los espacios en blanco que queden luego de llenar el formulario de certificado, cuando se use formulario preimpreso, sean porque la leyenda no los copó o porque no se usaron, deberán ser inutilizados con XXXX.

III. VIGENCIA DE LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS

Con el objeto de informar adecuadamente a los interesados sobre la nueva modalidad establecida en la presente circular, su puesta en uso será contar de 30 días, contados desde la recepción de la presente por las Direcciones Regionales e Inspecciones del país.

Al respecto, es conveniente informar a las personas que normalmente hacen los trámites en representación de las empresas, además de fijar, en lugares visibles en las dependencias de las Oficinas, los requisitos que deben contener las solicitudes de certificados, separadas según su tipo y objetivos.

El resto del procedimiento, más bien de orden interno, no difiere mucho de los actuales en uso, de modo que no amerita mayor información al usuario, salvo que en la práctica se haya estado dando otro totalmente diferente.

En lo que a la información estadística e informes de fiscalización que se originen por las Otras Comisiones que se generan en la tramitación de certificados, se iniciará el procedimiento establecido en la presente en cuanto sea posible.

IV. ANEXOS

Modelos de Certificados.

En relación a los formularios de certificados preimpresos desde el Nivel Central, sólo es factible confeccionar aquéllos en que tanto el contratista como el subcontratista, en el caso de existir, o la empresa según sea el caso, no registran antecedentes laborales ni previsionales.

Atendida la posibilidad de imprimirlos en cada Inspección, la situación se aceptará siempre que se mantenga el formato y contenido de los anexos que se adjuntan.

Se adjuntan como modelos de uso obligatorio:

- 1) Artículo 43 D.F.L. N° 2: (cobro estados de pago y devolución de garantías):
 - a) Sin antecedentes el contratista y sin subcontratista. Anexo 1.
 - b) Sin antecedentes el contratista y con subcontratista sin antecedentes. Anexo 2.
- 2) Otros certificados por obra o faena (cobro estados de pago y eventualmente devolución de garantías):
 - a) Sin antecedentes el contratista y sin subcontratista. Anexo 3,
 - b) Sin antecedentes el contratista y con subcontratista sin antecedentes. Anexo 4.
- 3) Certificados para inscripción en registros de contratistas y licitación de obras:
 - a) Sin antecedentes empresa. Anexo 5.
- 4) Resto de certificados con antecedentes.

Tanto por obra o faena como para inscripción en registros y postulaciones, cuando el contratista principal y el o los subcontratistas y la empresa registran uno o más antecedentes, es imposible cubrir la gama de posibilidades que puedan darse, de suerte que los anexos que a continuación se indican van a modo de ilustración, debiendo ajustarse su confección a cada situación particular.

4.1) Artículo 43 D.F.L. N° 2:

- a) Sin subcontratista y con antecedentes. Anexo 6,
- b) Con subcontratista, c/antecedentes contratista y c/antecedentes el subcontratista. Anexo 7,

- c) Con subcontratista, s/antecedentes contratista y c/antecedentes el subcontratista. Anexo 8,
 - d) Con subcontratista, c/antecedentes contratista y s/antecedentes el subcontratista. Anexo 9,
- 4.2) Otros certificados para cobrar estados de pago o devolución de garantías a presentar a entidades particulares:
- a) Con antecedentes empresa. Anexo 10.
- 4.3) Para registros de contratistas, propuestas o licitaciones:
- a) Con antecedentes empresa. Anexo N° 11.
- 5) Modelos de solicitudes.

Atendido el contenido que deben tener las solicitudes de certificados, se instruirá su uso por parte de los solicitantes, pero si optan por no utilizarlas, el contenido de las mismas debe considerarse información obligatoria a proporcionar, salvo que se resistan a ello, en cuyo caso se dejará constancia en el certificado:

- a) Certificados Art. 43 del D.F.L. N° 2. Anexo N° 12,
- b) Certificados por obra o faena particulares. Anexo 13,
- c) Certificado inscripción en registro de contratistas o postulación a propuestas o licitaciones, públicas, municipales o privadas. Anexo 14.

V. FORMULARIOS

De acuerdo a lo señalado, sólo se imprimirán los modelos de formularios indicados en los puntos 1, 2 y 3 del capítulo IV. ANEXOS, los que deberán ser requeridos a la Unidad de Adquisiciones mediante los procedimientos vigentes, con los códigos que se comunicarán próximamente, cuando no puedan ser impresos en la misma Inspección.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 1

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____
 DOMICILIO: _____
 REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:

- 1.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.
- 2.- Período revisado: desde (indicar período previsional revisado) _____
- 3.- No registra Reclamos ni Denuncias.
- 4.- No registra deuda previsional
- 5.- De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pagos/devolución de garantía), haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, ____ de _____ de 199__

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Inspección

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 2

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:

2.- Cantidad de trabajadores _____ al _____

3.- Período revisado: (indicar período previsional revisado).

4.- No registra Reclamos ni Denuncias.

5.- No registra deuda previsional.

6.- _____ Subcontratistas con los siguientes antecedentes:

a) Cantidad de trabajadores _____ al _____.

b) Período revisado (indicar período previsional revisado).

c) No registra(n) Reclamos ni Denuncias.

d) No registra(n) deuda(s) previsional(es).

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto de período revisado.

_____, _____ de _____ de 199 ____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA : La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 3

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____
 DOMICILIO: _____
 REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____
 respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:

2.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.

3.- Período revisado (indicar período previsional revisado).

4.- No registra Reclamos ni Denuncias.

5.- No registra deuda previsional.

6.- De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA : La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 4

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:

2.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.

3.- Período revisado (indicar período previsional revisado).

4.- No registra Reclamos ni Denuncias.

5.- No registra deuda previsional.

6.- _____ Subcontratista con los siguientes antecedentes:

a) Cantidad de trabajadores _____ al _____.

b) Período revisado (indicar período previsional revisado).

c) No registra(n) Reclamos ni Denuncias.

d) No registra(n) deuda(s) previsional(es).

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199_____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA : La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 5

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

registra:

2.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.

3.- Período revisado (indicar período previsional revisado).

4.- No registra Reclamos ni Denuncias.

5.- No registra deuda previsional.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (POSTULAR A LICITACION, INSCRIPCION EN REGISTRO CONTRATISTAS) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, ____ de _____ de 199____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 6

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra: (señalar nombre de la obra, ubicada en la Comuna y Región) registra:

2.- _____ Reclamos por concepto de remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado cuando no se pueda obtener monto), que afecta a _____ trabajadores.

3.- Deuda previsional por (Nº meses) por (Nº trabajadores), por los montos de remuneraciones nominales de \$ (señalar monto total de remuneraciones). _____

4.- _____ multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a:

_____ U.F. _____ U.T.M. _____ I.M.M. \$ _____.

5.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.

6.- Período revisado (indicar período previsional revisado). _____

7.- De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199 _____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION _____
DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 7

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA : _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra: (señalar nombre de la obra, ubicada en la Comuna y Región) registra:

- 2.- ____ Reclamos por remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado cuando no pueda tener monto), que afecta a _____ trabajadores.
- 3.- Deuda previsional por (Nº meses), por (Nº trabajadores), por los montos de remuneraciones nominales de (\$ montos totales de remuneraciones).
- 4.- ____ Multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a: _____ U.F. ____ U.T.M. ____ I.M.M. \$ _____.
- 5.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.
- 6.- Período revisado (indicar período previsional revisado).
- 7.- ____ Subcontratistas con los siguientes antecedentes:
- a) ____ Reclamos por remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado si no sale monto), que afecta a _____ trabajadores.
- b) Deuda previsional por (Nº meses), por (Nº trabajadores), por los montos nominales de (señalar montos totales de remuneraciones).
- c) ____ Multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, por (señalar la cantidad de U.F. o U.T.M. o I.M.M. o \$ o la combinación de ellos).
- d) Cantidad de trabajadores _____ al _____.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas. El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, ____ de _____ de 199____

(NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

Distribución
Interesado (2)
Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 8

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:

2.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.

3.- Período revisado (indicar período previsional revisado).

4.- No registra Reclamos ni Denuncias.

5.- No registra deuda previsional.

6.- _____ Subcontratista con los siguientes antecedentes:

a) _____ Reclamos por concepto de remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado si no sale monto), que afecta a _____ trabajadores.

b) Deuda previsional por (Nº meses), por (Nº trabajadores), por los montos nominales de (señalar monto total remuneraciones).

c) _____ multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a (señalar la cantidad de U.F. o U.T.M. o I.M.M. o \$ o la combinación de ellos).

d) Cantidad de trabajadores _____ al _____

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199 _____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 9

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, en virtud de lo dispuesto en el Art. 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, CERTIFICA:

- 1.- Que el empleador:
 EMPRESA: _____ R.U.T.: _____
 DOMICILIO: _____
 REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____
 respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:
- 2.- _____ Reclamos por concepto de remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado si no sale monto), que afecta a _____ trabajadores.
- 3.- Deuda previsional por (Nº meses), por (Nº trabajadores), por los montos nominales de (señalar monto total remuneraciones).
- 4.- _____ multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a (señalar la cantidad de U.F. o U.T.M. o I.M.M. o \$ o la combinación de ellos).
- 5.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.
- 6.- Período revisado (indicar período previsional revisado).
- 7.- _____ Subcontratista con los siguientes antecedentes:
 - a) Cantidad de trabajadores _____ al _____.
 - b) Período revisado (indicar período previsional revisado).
 - c) No registra(n) Reclamos ni Denuncias.
 - d) No registra(n) deuda(s) previsional(es).

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199_____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

_____/_____
 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 10

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

respecto de la obra (señalar nombre de la obra, domicilio con comuna y región) registra:

- 2.- _____ Reclamos por concepto de remuneraciones de su personal ascendente al monto de \$ _____ (indeterminado si no sale monto), que afecta a _____ trabajadores.
- 3.- Deuda previsional por (Nº meses), por (Nº trabajadores), por los montos nominales de (señalar monto total remuneraciones).
- 4.- _____ multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a (señalar la cantidad de U.F. o U.T.M. o I.M.M. o \$ o la combinación de ellos).
- 5.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.
- 6.- Período revisado (indicar período previsional revisado). _____
- 7.- De acuerdo a declaración del empleador, éste no tiene subcontratistas en la obra antes señalada.

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de (cobrar estados de pago/devolución de garantía) haciéndose presente que, según lo dispone el Art. 64 del Código del Trabajo el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

_____/_____
 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

DIRECCION DEL TRABAJO
 INSPECCION _____
 DEL TRABAJO DE _____

ANEXO Nº 11

CERTIFICADO Nº _____/

El Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

1.- Que el empleador:

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

registra:

- 1.- _____ Reclamos y _____ Denuncias, todas pendientes de trámite.
- 2.- Deuda previsional (Nº de meses, cantidad de trabajadores y monto nominal de las remuneraciones por las que adeuda imposiciones, originados en la revisión de documentos presentados por la empresa).
- 3.- Deuda previsional publicada en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional por _____ meses, por (señalar tipo de la deuda), al organismo previsional (señalar a que A.F.P. o al I.N.P.).
- 4.- _____ multas administrativas ejecutoriadas y pendientes de pago, ascendentes a (señalar la cantidad de U.F. o U.T.M. o I.M.M. o \$ o la combinación de ellos).
- 5.- Cantidad de trabajadores _____ al _____.
- 6.- Período revisado (indicar período previsional revisado).

Se otorga el presente certificado para ser presentado a (indicar nombre de la entidad destinataria), con el objeto de POSTULAR A PROPUESTA-INSCRIPCION REGISTRO CONTRATISTAS.

El presente certificado tendrá validez SOLO EN ORIGINAL y sin enmendaduras hasta el (indicar fecha), respecto del período revisado.

_____, _____ de _____ de 199_____

 (NOMBRE Y CARGO DE JEFE OFICINA)

_____/_____
 Distribución
 Interesado (2)
 Of. Partes

NOTA: La copia que se entrega deberá ser presentada adjunta a la próxima petición de certificado.

ANEXO Nº 12

SOLICITUD DE CERTIFICADO

El empleador que más adelante se individualiza, solicita al Sr. Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo, se le otorgue certificado en relación a la obra que se indica, en virtud de lo establecido en el artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

EMPRESA : _____

R.U.T: _____

DOMICILIO: _____
(indicar calle, Nº y comuna)

REP. LEGAL : _____

R.U.T: _____

NOMBRE DE LA OBRA : _____

DOMICILIO/UBICACION: _____

Nº DE TRABAJADORES A ESTA FECHA : _____

OBJETIVO DEL CERTIFICADO : _____

PARA SER PRESENTADO A : _____

Declaro bajo juramento que respecto de la citada obra no tengo subcontrato de ejecución con ningún subcontratista.

Declaro que en la citada obra tengo subcontrato de ejecución con los siguientes subcontratistas y cantidad de trabajadores dependientes de cada uno de ellos:

NOMBRE SUBCONTRATISTAS	R.U.T.	Nº TRABAJ.
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

CONTINUA EN HOJA ADJUNTA

Encargado del trámite: _____ Fono: _____

_____, de _____ de _____ de 199__

NOMBRE Y FIRMA DEL PETICIONARIO

ANEXO Nº 13

SOLICITUD DE CERTIFICADO

El empleador que más adelante se individualiza, solicita al Sr. Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo, se le otorgue certificado de su situación laboral y previsional.

EMPRESA: _____ R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____
(indicar calle, Nº y comuna)

REP. LEGAL: _____ R.U.T.: _____

NOMBRE DE LA OBRA: _____

DOMICILIO/UBICACION: _____

Nº DE TRABAJADORES A ESTA FECHA: _____

OBJETIVO DEL CERTIFICADO: _____

PARA SER PRESENTADO A: _____

Declaro bajo juramento que respecto de la citada obra no tengo subcontrato de ejecución con ningún subcontratista.

Declaro que en la citada obra tengo subcontrato de ejecución con los siguientes contratistas y cantidad de trabajadores dependientes de cada uno de ellos:

<u>NOMBRE SUBCONTRATISTAS</u>	<u>R.U.T.</u>	<u>Nº TRABAJ.</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

CONTINUA EN HOJA ADJUNTA

Encargado del trámite: _____ Fono: _____

_____, de ____ de _____ de 199__

NOMBRE Y FIRMA DEL PETICIONARIO

ANEXO Nº 14

SOLICITUD DE CERTIFICADO

El empleador que más adelante se individualiza, solicita al Sr. Inspector (Provincial/Comunal) del Trabajo, se le otorgue certificado de su situación laboral y previsional.

EMPRESA: _____

R.U.T.: _____

DOMICILIO: _____

(indicar calle, Nº y comuna)

REP. LEGAL: _____

R.U.T.: _____

Nº DE TRABAJADORES A ESTA FECHA : _____

OBJETIVO DEL CERTIFICADO: _____

(registro/licitación)

PARA SER PRESENTADO A: _____

Encargado del trámite: _____

Fono: _____

_____, de ____ de _____ de 199__

NOMBRE Y FIRMA DEL PETICIONARIO

190, 3.12.98**Depto. de Fiscalización**

Complementa y aclara disposiciones de la Circular N° 70, de 6.05.98, que imparte instrucciones para el otorgamiento de feriados (texto actualizado en este mismo Boletín), y regula procedimiento a aplicar en las Regiones Metropolitana, IV, V y VIII, en los casos que se indican.

La Circular N° 70, de 6 de mayo de 1998, establece el procedimiento para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general e intenta generar un criterio uniforme sobre el tema a nivel nacional.

No obstante lo anterior, en la Región Metropolitana, y especialmente en el gran Santiago, que para muchas actividades es considerada como una sola ciudad, a pesar de estar compuesta de varias provincias y comunas, se han generado problemas en la aplicación de la instrucción, en el caso de empresas que tienen como centro de operaciones una casa matriz y dispersan sus trabajadores en la Gran Ciudad, y que no disponen de infraestructura administrativa en los distintos frentes o lugares de trabajo, como es el caso de aquellas que se dedican a la mantención de áreas verdes, retiro de basura domiciliaria, aseo de calles y otros lugares públicos, de vigilancia, de recaudación de valores, de preparación de alimentos, mantención de vías y carreteras, etc...empresas respecto de las cuales, en muchos casos, no tiene sentido la emisión de certificados por las Inspecciones en donde se ubican los frentes de trabajo, pues en ellas no se registra su verdadera conducta laboral y previsional.

El tema fue abordado en la Circular N° 70, pero dirigida específicamente a situaciones de desplazamiento de trabajadores para la prestación de servicios esporádicos, temporales o transitorios, no estableciéndose regulación alguna para el caso de prestación de servicios permanentes o de una naturaleza similar.

Es así que en el N° 4) de sus *consideraciones previas*, al establecer las atribuciones de las Inspecciones del Trabajo para emitir los diferentes tipos de certificados, en su letra e) establece:

"e) Situaciones especiales, en que el contratista desplaza desde la casa matriz a trabajadores y que no tiene instalaciones propias en la obra o faena y el servicio que presta es más bien transitorio de mantención u otro similar, en este caso corresponde certificar a la Inspección que corresponde al domicilio de la casa matriz, con consulta vía fax a la Inspección con jurisdicción en la faena, sobre la existencia de reclamos, denuncias/otras comisiones por remuneraciones, multas y cobros previsionales no incorporados al sistema computacional o al Boletín de Infractores".

"La respuesta de la Inspección consultada deberá en este caso evacuarse, en el menor tiempo posible, por la misma vía a la consultante".

"Todo lo anterior mientras no se regule administrativamente la facultad del inciso final del Art. 43 del D.F.L. N° 2".

Lo anterior se refuerza en el N° 11) de las mismas Consideraciones, al establecer:

"11) En relación a situaciones especiales que se pueden dar respecto de los tipos de certificados".

"Se refieren a situaciones de obras o faenas en que la empresa las realiza con personal dependiente directamente de la casa matriz, es decir no tiene instalaciones propias en las faenas mismas sino desplaza hacia ellas a trabajadores. Se trató la situación en el punto 4.- e) anterior".

Por su parte, en el N° 11 de las *instrucciones de orden general*, se vuelve a tocar el tema, al disponerse:

"11) Casos especiales en que el contratista desplaza desde su casa matriz a trabajadores".

"En estos casos, en que en la obra o faena presten o deban prestar servicios trabajadores que podrían catalogarse de paso, en que el contratista no tiene instalación alguna, corresponderá emitir el certificado a la Inspección en que se ubique la casa matriz o el domicilio del contratista, sobre la base de la documentación ya indicada, conforme se ha anotado anteriormente".

Las regulaciones citadas, establecidas expresamente para un caso en particular –transitoriedad de la prestación de servicios– se hace necesario extenderlas a aquellas que no tienen tal característica, no obstante que también pueden catalogarse de temporales producto de contratos de plazo fijo entre mandantes y contratistas.

De esta forma, sin necesidad de agregar nuevas instrucciones, las contenidas en la Circular N° 70, aplicables a trabajos esporádicos, transitorios o temporales, se aplicarán a aquéllos de naturaleza permanente que tengan como característica el desplazamiento de trabajadores desde la casa matriz a uno o más frentes de trabajo, en los cuales el empleador no dispone de infraestructura administrativa.

Es decir, corresponderá a la Inspección en cuya jurisdicción se encuentre ubicada la casa matriz, otorgar cualquier tipo de certificado regulado por la Circular N° 70, debiendo requerir, mediante fax, a las Inspecciones en cuya jurisdicción se realiza el trabajo, los antecedentes laborales y previsionales del solicitante, que no aparezcan en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Esta última deberá responder en un plazo no superior a 48 horas o dos días hábiles.

Lo anterior no significa modificar el formulario de solicitud de certificado (anexos 12 y 13 de la Circular N° 70), ya que el interesado deberá llenar tantas solicitudes como obras tenga y mandantes que exijan certificados.

El nuevo procedimiento, significará una recarga administrativa tanto en términos de confección de documentos como de requerimientos de informes a otras Inspecciones, pero bastará una sola cuadratura previsional para todos y, respecto del interesado, una economía de tiempo y de traslado de documentación, puesto que en una sola Inspección se le otorgarán los certificados para todos los frentes de trabajo de la Región Metropolitana.

La medida operará también en las Regiones IV, V y VIII, respecto de las Inspecciones de La Serena y Coquimbo, Valparaíso y Viña del Mar y Concepción y Talcahuano, respectivamente, si en ellas se han dado los mismos problemas y situaciones que en la Región Metropolitana.

El nuevo procedimiento comenzará a regir una vez que las respectivas Inspecciones, al otorgar el próximo certificado conforme a la modalidad que se modifica, notifique estas nuevas a las empresas que cumplan las características objeto de la presente.

No obstante, si el mandante exige que la certificación se haga por la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentre la obra o faena que interesa, dicha Inspección deberá exigir que en la solicitud de certificado se indique el domicilio exacto de la casa matriz de la empresa, y requerir luego, mediante fax a la Inspección con jurisdicción en la casa matriz, el envío mediante el mismo sistema, de los antecedentes laborales y previsionales que no aparezcan el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional que registre a la fecha del requerimiento. La respuesta deberá ser evacuada en un plazo no superior a las 48 horas o 2 días hábiles.

Corresponderá, a cada Director Regional del Trabajo, remitir copia de la presente a las Inspecciones de su jurisdicción que se vean involucradas por aplicación de la presente.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de funcionarios. Constitución. Procedencia.	5.903/399	30.11.98	143
<ul style="list-style-type: none"> – Comités bipartitos. Constitución. – Dirección del Trabajo. Competencia. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. – Dirección del Trabajo. Competencia. Comités bipartitos. 	5.899/395	30.11.98	134
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Procedencia.	5.651/371	16.11.98	71
<ul style="list-style-type: none"> – Contrato individual. Modificaciones. – Contrato individual. Cumplimiento. – Fuerza mayor o caso fortuito. Calificación. 	5.787/379	24.11.98	94
<ul style="list-style-type: none"> – Dirección del Trabajo. Competencia. Comités bipartitos. – Comités bipartitos. Infracciones. Sanción. – Comités bipartitos. Obligaciones del empleador. – Comités bipartitos. Acuerdos. Empleador. – Comités bipartitos. Constitución. 	5.694/375	18.11.98	81
<ul style="list-style-type: none"> – Dirección del Trabajo. Competencia. Trabajadores extranjeros. – Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades. – Contrato individual. Existencia. Presunción. – Ingreso mínimo. Jornadas parciales. 	5.848/386	26.11.98	109
Estatuto de salud. Contrato a honorarios. Procedencia.	5.873/388	30.11.98	117
<ul style="list-style-type: none"> – Estatuto de salud. Experiencia. Base de cálculo. – Estatuto de salud. Concursos. Comisión. – Estatuto de salud. Concursos. Procedencia. Funcionarios contratados antes de la vigencia de la Ley N° 19.578. 	5.689/372	18.11.98	73
Estatuto de salud. Experiencia. Base de Cálculo.	5.789/381	24.11.98	99
Estatuto docente. Actividades curriculares. Contrato individual. Especificación.	5.650/370	16.11.98	70
Estatuto docente. Asignación de perfeccionamiento. Cálculo.	5.690/373	18.11.98	77
<ul style="list-style-type: none"> – Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Facultades del alcalde. – Estatuto docente. Corporaciones municipales. Dotación. Ingreso. – Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Nomenclamientos de Directores. Facultades del Alcalde. 	5.896/392	30.11.98	126

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Horas extraordinarias. Base de cálculo.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
– Gratificación convencional. Base de cálculo.	5.849/387	26.11.98	113
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	5.904/400	30.11.98	145
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	5.901/397	30.11.98	140
– Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.410. Plazo.			
– Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.410. Terminación de contrato individual. Oportunidad.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de nulidad.	5.895/391	30.11.98	123
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.504. Terminación de contrato. Oportunidad.	5.902/398	30.11.98	142
Indemnización legal por años de servicios. Anticipos convencionales. Liquidación.	5.893/389	30.11.98	119
Ley N° 19.410. Bonificación excelencia. Procedencia.	5.847/385	26.11.98	108
– Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.			
– Horas extraordinarias. Procedencia.			
– Contrato individual. Cumplimiento.	5.691/374	18.11.98	79
– Negociación colectiva. Extensión del beneficio. Aporte sindical. Procedencia.			
– Descanso semanal. Infracción. Efectos.			
– Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad.	5.785/377	24.11.98	87
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Incorporación de cláusulas de contrato individual.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Incorporación de cláusulas a contrato individual. Beneficios de cumplimiento colectivo.	5.786/378	24.11.98	91
Organizaciones sindicales. Directores. Renuncia. Efectos.	5.788/380	24.11.98	96
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Facultad del empleador.	5.790/382	24.11.98	101
– Personal de vigilancia. Seguro de vida.			
– Personal de vigilancia. Capacitación.			
– Capacitación. Vigilantes privados. Financiamiento.	5.897/393	30.11.98	129
– Quiebra. Convenio judicial preventivo. Indemnizaciones. Límite.			
– Quiebra. Convenio judicial preventivo. Indemnización sustitutiva. Límite. Procedencia.	5.649/369	16.11.98	66

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Remuneraciones. Corte de energía eléctrica.	5.832/384	25.11.98	104
Remuneraciones. Descuentos permitidos. Alcance.	5.900/396	30.11.98	138
Remuneraciones. Descuentos. Ahorro voluntario A.F.P.	5.898/394	30.11.98	132
Remuneraciones. Días no laborados.	5.784/376	24.11.98	86
Remuneraciones. Días no laborados.	5.791/383	24.11.98	102
– Terminación de contrato individual. Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso. Incidencia. Descanso compensatorio.			
– Descanso compensatorio. Compensación en dinero. Procedencia. Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso.	5.894/390	30.11.98	120

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 120
Enero 1999

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **Entrevista. YERKO LJUBETIC GODOY: HOY LA FISCALIZACION SE HA DISEÑADO EN UN CONTEXTO DE CONSTRUCCION DE NIVELES DE EQUIDAD Y DE JUSTICIA SOCIAL QUE DEBEN SER CONSISTENTES CON UNA SOCIEDAD DEMOCRATICA.**
- **APROBACION DE CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.**
- **LEY N° 17.322. NORMAS PARA LA COBRANZA JUDICIAL DE IMPOSICIONES, APORTES Y MULTAS DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISION.**
- **NORMAS COMPLEMENTARIAS DE COBRO DE CO-TIZACIONES PREVISIONALES.**
- **SOBRE LA SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE RECLAMACION DE MULTA ADMINISTRATIVA APLICADA POR LA INSPECCION DEL TRABAJO Y LA PROCEDENCIA DE RECURSOS EN CONTRA DE LA RESOLUCION DEL TRIBUNAL.**
- **Cartilla Informativa: FINIQUITO DEL TRABAJADOR.**
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL. JORNADAS BISEMANALES. FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **NOTICIAS DEL MUNDO LABORAL.ENERGICO PLAN DE ACCION PARA REFORZAR EL DIALOGO SOCIAL. FINALIZO LA CUMBRE DE LOS MINISTROS DEL TRABAJO.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. DEPARTAMENTO JURIDICO.**
- **CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luciana Ciudad Espejo	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos y Sistemas

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago) (s)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Jefe U. Coordinación Jurídica y
Defensa Judicial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

La reciente aprobación de Convenios Internacionales del Trabajo es analizada por el Sr. Germán Molina, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Con el objeto de aportar en aquellas materias que resultan más consultadas a nuestro servicio de orientación telefónica, incluimos en esta edición toda la normativa relacionada con la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión.

Un interesante contrapunto sobre la sustanciación del procedimiento judicial de reclamación de multa administrativa aplicada por la Inspección del Trabajo y la procedencia de recursos en contra de la resolución del tribunal, expone la opinión de Tita Aránguiz Zúñiga, Abogado, ex Juez del Trabajo y de Raúl Campusano Palma, Abogado, Jefe de la Unidad de Asistencia Técnica de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana, ambos destacados expertos en Derecho Laboral que, esperamos, contribuirá a ilustrar a nuestros lectores sobre esta interesante polémica.

El finiquito, sus objetivos, características y formalidades, son ampliamente tratadas en la cartilla institucional que incluimos en esta edición.

Las Jornadas Bisemanales y las facultades de la Dirección del Trabajo, es el tema que aborda la Jurisprudencia judicial que ha preparado Marcelo Albornoz Serrano, Abogado, Jefe de la Unidad Coordinación Jurídica y Defensa Judicial, y colaborador permanente de esta publicación.

Por último, entre los diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo del período, destacamos el Oficio N° 5.832/384, de 1998, que señala que los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración. Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

Entrevista. YERKO LJUBETIC GODOY: HOY LA FISCALIZACION SE HA DISEÑADO EN UN CONTEXTO DE CONSTRUCCION DE NIVELES DE EQUIDAD Y DE JUSTICIA SOCIAL QUE DEBEN SER CONSISTENTES CON UNA SOCIEDAD DEMOCRATICA	1
APROBACION DE CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	10
LEY Nº 17.322. NORMAS PARA LA COBRANZA JUDICIAL DE IMPOSICIONES, APORTES Y MULTAS DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISION	12
NORMAS COMPLEMENTARIAS DE COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES	25
SOBRE LA SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE RECLAMACION DE MULTA ADMINISTRATIVA APLICADA POR LA INSPECCION DEL TRABAJO Y LA PROCEDENCIA DE RECURSOS EN CONTRA DE LA RESOLUCION DEL TRIBUNAL	32
Cartilla Informativa: FINIQUITO DEL TRABAJADOR	44
Jurisprudencia Judicial. JORNADAS BISEMANALES. FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	49
DEL DIARIO OFICIAL	53
NOTICIAS	55
NOTICIAS DEL MUNDO LABORAL.ENERGICO PLAN DE ACCION PARA REFORZAR EL DIALOGO SOCIAL. FINALIZO LA CUMBRE DE LOS MINISTROS DEL TRABAJO	63
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	66
5.649/369, 16.11.98. 1) No resulta procedente legalmente que la empresa Chilepac S.A., que ha presentado convenio judicial preventivo de quiebra, pague las indemnizaciones por tér-	

mino de contrato de trabajo sustitutiva del aviso previo y por años de servicio sólo hasta los topes del privilegio de primera clase del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4° del Código del Trabajo, ni aún una vez aprobado dicho convenio, y	
2) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones por término de contrato del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4° del Código del Trabajo, no serían aplicables en todo caso a la indemnización sustitutiva del aviso previo, del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la que goza de dicho privilegio por el total de su monto.	66
5.650/370, 16.11.98.	
Las actividades curriculares no lectivas a realizar por un profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, deben ser especificadas en el contrato de trabajo y fijarse por mutuo acuerdo de las partes.	70
5.651/371, 16.11.98.	
No existe inconveniente para que la empresa ... suscriba contratos "por obra o faena determinada" con sus dependientes que se desempeñan en la recolección de desechos y residuos domiciliarios, cuando se cumplen los requisitos señalados en el cuerpo del presente dictamen.	71
5.689/372, 18.11.98.	
1) Los servicios prestados en la "Casa Nacional del Niño", no son útiles para el reconocimiento de Experiencia que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	
2) Está habilitado para integrar la comisión de concursos no sólo el Director de Establecimiento cuyo cargo haya sido proveído previo concurso público de antecedentes, sino también aquél nombrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, si el período de duración del cargo estaba vigente al momento de integrar la referida comisión o si el mismo funcionario prestaba sus servicios en esa oportunidad en virtud de un contrato a plazo fijo.	
3) Sólo los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, materializan su ingreso a través del concurso público de antecedentes, exigencia esta última que debe entenderse cumplida si el contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley.	73
5.690/373, 18.11.98.	
Para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, basta que el docente cumpla nuevos bienes.	77
5.691/374, 18.11.98.	
Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 97-1461, de 18.06.97, impartidas a la Clínica ... por las fiscalizadoras Sras. H. L. F. y V. M.	
Se reconsideran las Instrucciones N° 97-661, de la misma fecha.	79
5.694/375, 18.11.98.	
Responde consultas relativas a la Ley N° 19.518.	81

5.784/376, 24.11.98.

Da lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 13.02.98/586, de 22.07.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur. 86

5.785/377, 24.11.98.

- 1) La empresa Aserraderos ... se encuentra obligada a descontar de las remuneraciones de los trabajadores afectos, el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, durante toda la vigencia del contrato colectivo suscrito con el sindicato constituido en la referida empresa, como asimismo, a reintegrar a este último la suma correspondiente a los descuentos no efectuados desde el mes de junio del año en curso a la fecha.
- 2) Tratándose de empresas, como la individualizada, no exceptuadas del descanso dominical, no procede distribuir la jornada laboral en turnos rotativos que abarquen parte de las horas correspondientes al día domingo o festivo, salvo fuerza mayor, por tanto, la referida empresa deberá pagar las horas trabajadas desde las 21:00 a las 24:00 del día festivo correspondiente al 29 de junio del año en curso como horas extraordinarias, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente por la inclusión de parte de un día festivo en el aludido turno, en el evento que este Servicio determinara que no hubo tal fuerza mayor. 87

5.786/378, 24.11.98.

No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la empresa ... exijan el pago de los beneficios de Participación, de Anticipo de Participación de Vacaciones y Viaje a la Playa, una vez extinguido el instrumento colectivo en que estaban convenidos. 91

5.787/379, 24.11.98.

Rechaza solicitud de reconsideración de Oficio N° 619, de 2.06.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente que instruyen a la Corporación Municipal de Peñalolén que la docente debe continuar prestando sus servicios en la jornada de la mañana. 94

5.788/380, 24.11.98.

Sobre renuncia al cargo de dirigente sindical y efectos que ésta produce en la suscripción de un instrumento colectivo en el caso que indica. 96

5.789/381, 24.11.98.

No resulta procedente considerar años de servicio cumplidos en hospitales ubicados en el extranjero para efectos del reconocimiento del requisito de experiencia del artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. 99

5.790/382, 24.11.98.

Resulta procedente que el empleador niegue las horas de permiso sindical que exceden del mínimo legal establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, a un director de un sindicato de empresa con más de 250 trabajadores, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 101

5.791/383, 24.11.98.

Forma de remunerar los días de inactividad laboral del chofer de Transportes ..., señor ..., a causa de una panne o desperfecto mecánico del vehículo.

Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0.98. 64, de 10.07.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.	102
5.832/384, 23.11.98.	
Los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración. Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.	104
5.847/385, 26.11.98.	
Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 1.646/081, de 1º.04.97, que concluye que, la "Escuela Básica 18 de Septiembre" no se encuentra obligada a pagar a don N.N., el beneficio denominado "bonificación de excelencia" previsto en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, atendido que dicho profesional de la educación dejó de prestar servicios en el referido establecimiento con anterioridad a la época en que este último fue calificado como de excelente desempeño.	108
5.848/386, 26.11.98.	
1) La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería. 2) En el ejercicio de sus funciones, los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo están facultados para visitar cualquier lugar de trabajo y a cualquiera hora del día o de la noche. 3) La existencia del contrato de trabajo se presume por la sola concurrencia de los elementos de la relación laboral, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica y no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza. 4) La remuneración mínima mensual de los trabajadores contratados con jornadas parciales de trabajo debe calcularse proporcionalmente, sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.	109
5.849/387, 26.11.98.	
a) Las remuneraciones denominadas "bono cargo" (horas extraordinarias garantizadas) y "bono nocturno", pactadas en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2 respectivamente, del contrato colectivo vigente entre la empresa ... y el Sindicato Nacional constituido en la misma, revisten el carácter de sueldo, en los términos que dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, debiendo ser incluidas en el cálculo del sobretiempo respectivo. b) Los beneficios remunerativos denominados "sobresueldo", "bono cargo" y "bono nocturno", pactados en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2, respectivamente, del contrato colectivo vigente, no corresponden al sueldo base establecido por las partes como base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5º del contrato colectivo respectivo.	113

5.873/388, 30.11.98.

En el sistema de atención primaria de salud municipal resulta jurídicamente procedente la contratación de personal sobre la base de un contrato de honorarios, en los términos señalados en el presente informe. 117

5.893/389, 30.11.98.

Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de una trabajadora de Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica ... a quien se le hizo un anticipo de dicho beneficio en el mes de octubre del año 1984. 119

5.894/390, 30.11.98.

No existe inconveniente legal para que el empleador ponga término al contrato de trabajo el día en que el trabajador debe hacer uso del descanso compensatorio correspondiente a un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos, debiendo, en todo caso, compensar dicho período de descanso como días efectivamente trabajados por constituir éstos parte del ciclo de la jornada especial de labores. 120

5.895/391, 30.11.98.

- 1) El plazo establecido por el artículo 31 transitorio de la Ley N° 19.070, antiguo 9° transitorio de la Ley N° 19.410, está referido al período dentro del cual el profesional de la educación puede acogerse al beneficio que la misma contempla, debiendo colegirse, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 transitorio de la Ley N° 19.070, antiguo artículo 10 de la Ley N° 19.410, que el término de la relación laboral se entenderá ocurrido sólo desde la fecha en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan de conformidad a la ley y al respectivo contrato. Sin perjuicio de lo anterior, no corresponde a este Servicio pronunciarse respecto de la validez del finiquito otorgado por las partes.
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse respecto de la validez de la notificación de la resolución emanada de una Corporación Municipal, por medio de la cual se comunica a un profesional de la educación que ha resultado ganador de un concurso público, materia ésta, que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución. 123

5.896/392, 30.11.98.

- 1) La renuncia voluntaria en el mes de marzo de 1998 de un docente que ganó un concurso público y aceptó el cargo en diciembre de 1997, no faculta al empleador para que en virtud de la norma prevista en el artículo 33 de la Ley N° 19.070, designe en su reemplazo a quien ocupó el segundo lugar ponderado en el referido concurso público.
- 2) La incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente en calidad de titular se produce una vez que éste, habiendo ganado el concurso público comienza a prestar efectivamente sus servicios al empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 3) Tratándose de los concursos públicos para proveer los cargos de directores de establecimientos educacionales, el alcalde resuelve el certamen libremente, sin sujeción a una orden de precedencia, en relación con los puntajes asignados a cada postulante. 126

5.897/393, 30.11.98.

- 1) Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligados respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.
- 2) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7º del D.L. N° 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. N° 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que ésta descuenta de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto. 129

5.898/394, 30.11.98.

En el evento de que el trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, otorgue mandato al empleador para que le efectúe un descuento de su remuneración para ser enterado en su cuenta de ahorro voluntario, el incumplimiento por parte del empleador no queda sujeto a la aplicación de sanción de multa, pero sí afecto a reajustes e intereses siendo obligación de la A.F.P. respectiva efectuar el cobro judicial correspondiente. 132

5.899/395, 30.11.98.

- 1) No resulta legalmente exigible la comparecencia personal de los representantes electos o designados al comité bipartito de capacitación, al momento de levantar acta de su constitución, bastando para ello su firma de aceptación posterior al acto de constitución y la fecha de su suscripción.
- 2) Sin perjuicio que la Ley N° 19.518 no contempla norma alguna relativa a la elección de directiva de los comités bipartitos de capacitación ni a la designación de suplentes de sus representantes, a la Dirección del Trabajo no le compete pronunciarse respecto de la Providencia N° 33, que instruye la elección de dicha directiva, ni del modelo de acta de constitución que alude a la designación de tales suplentes, emanados del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo IV Región.
- 3) Será la empresa la que deba instar prioritariamente a la constitución del comité bipartito de capacitación, recayendo sobre la misma la responsabilidad de designar a sus representantes, y no impedir la designación de los representantes de los trabajadores, sino promoverla. La Dirección del Trabajo podrá instruir a los trabajadores sindicalizados para llevar a cabo la referida designación, pero la negativa de estos últimos no puede ser objeto de sanción alguna por parte de este Servicio. 134

5.900/396, 30.11.98.

Deja sin efecto Instrucciones N° DI 30998-285, de 16.07.98, impartidas a empresas ..., por el fiscalizador Sr. J. F. A., de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú. 138

5.901/397, 30.11.98.

El bono por cambio de turno que empresa Industrias Gráficas ... pagó a los trabajadores de las secciones de producción despedidos entre septiembre y noviembre del presente año, debe considerarse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios legal que corresponde percibir a dichos dependientes. 140

5.902/398, 30.11.98.	
La Sra. ... dejó de prestar servicios en la Corporación Municipal de Macul el día 28.02.98, fecha en que suscribió un finiquito y recibió el total de la indemnización a que se refiere el inciso 2º del artículo 7º de la Ley N° 19.504.	142
5.903/399, 30.11.98.	
Resulta jurídicamente procedente que en la Universidad de La Serena se constituya una segunda Asociación de Funcionarios regida por la Ley N° 19.296.	143
5.904/400, 30.11.98.	
El bono mensual de producción pactado en el N° 3 letra b) del convenio colectivo suscrito entre la empresa ... en la Obra Montaje Mecánico Eléctrico e Implementación Siderúrgica ... y los respectivos trabajadores, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.	145
CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	148
189, 3.12.98. Depto. Fiscalización	
Actualiza Circular N° 70, de 6 de mayo de 1998, que imparte instrucciones para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general.	148
190, 3.12.98. Depto. Fiscalización	
Complementa y aclara disposiciones de la Circular N° 70, de 6.05.98, que imparte instrucciones para el otorgamiento de feriado (texto actualizado en este mismo Boletín), y regula procedimiento a aplicar en las Regiones Metropolitana, IV, V y VIII, en los casos que se indican.	182
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	185

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico 66

5.649/369, 16.11.98.

- 1) No resulta procedente legalmente que la empresa Chilepac S.A., que ha presentado convenio judicial preventivo de quiebra, pague las indemnizaciones por término de contrato de trabajo sustitutiva del aviso previo y por años de servicio sólo hasta los topes del privilegio de primera clase del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4° del Código del Trabajo, ni aún una vez aprobado dicho convenio, y
- 2) Los topes de privilegio de pago de las indemnizaciones por término de contrato del artículo 2472 N° 8 del Código Civil, y artículo 61 inciso 4° del Código del Trabajo, no serían aplicables en todo caso a la indemnización sustitutiva del aviso previo, del inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, la que goza de dicho privilegio por el total de su monto. 66

5.650/370, 16.11.98.

Las actividades curriculares no lectivas a realizar por un profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, deben ser especificadas en el contrato de trabajo y fijarse por mutuo acuerdo de las partes. 70

5.651/371, 16.11.98.

No existe inconveniente para que la empresa ... suscriba contratos "por obra o faena determinada" con sus dependientes que se desempeñan en la recolección de desechos y residuos domiciliarios, cuando se cumplen los requisitos señalados en el cuerpo del presente dictamen. 71

5.689/372, 18.11.98.

- 1) Los servicios prestados en la "Casa Nacional del Niño", no son útiles para el reconocimiento de Experiencia que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- 2) Está habilitado para integrar la comisión de concursos no sólo el Director de Establecimiento cuyo cargo haya sido proveído previo concurso público de antecedentes, sino también aquél nombrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, si el período de duración del cargo estaba vigente al momento de integrar la referida comisión o si el mismo funcionario prestaba sus servicios en esa oportunidad en virtud de un contrato a plazo fijo.
- 3) Sólo los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, materializan su ingreso a través del concurso público de antecedentes, exigencia esta última que debe entenderse cumplida si el contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley. 73

5.690/373, 18.11.98.	
Para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, basta que el docente cumpla nuevos bienes.	77
5.691/374, 18.11.98.	
Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 97-1461, de 18.06.97, impartidas a la Clínica ... por las fiscalizadoras Sras. H. L. F. y V. M. Se reconsideran las Instrucciones N° 97-661, de la misma fecha.	79
5.694/375, 18.11.98.	
Responde consultas relativas a la Ley N° 19.518.	81
5.784/376, 24.11.98.	
Da lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 13.02.98/586, de 22.07.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.	86
5.785/377, 24.11.98.	
1) La empresa Aserraderos ... se encuentra obligada a descontar de las remuneraciones de los trabajadores afectos, el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, durante toda la vigencia del contrato colectivo suscrito con el sindicato constituido en la referida empresa, como asimismo, a reintegrar a este último la suma correspondiente a los descuentos no efectuados desde el mes de junio del año en curso a la fecha.	
2) Tratándose de empresas, como la individualizada, no exceptuadas del descanso dominical, no procede distribuir la jornada laboral en turnos rotativos que abarquen parte de las horas correspondientes al día domingo o festivo, salvo fuerza mayor, por tanto, la referida empresa deberá pagar las horas trabajadas desde las 21:00 a las 24:00 del día festivo correspondiente al 29 de junio del año en curso como horas extraordinarias, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente por la inclusión de parte de un día festivo en el aludido turno, en el evento que este Servicio determinara que no hubo tal fuerza mayor.	87
5.786/378, 24.11.98.	
No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la empresa ... exijan el pago de los beneficios de Participación, de Anticipo de Participación de Vacaciones y Viaje a la Playa, una vez extinguido el instrumento colectivo en que estaban convenidos.	91
5.787/379, 24.11.98.	
Rechaza solicitud de reconsideración de Oficio N° 619, de 2.06.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente que instruyen a la Corporación Municipal de Peñalolén que la docente debe continuar prestando sus servicios en la jornada de la mañana.	94
5.788/380, 24.11.98.	
Sobre renuncia al cargo de dirigente sindical y efectos que ésta produce en la suscripción de un instrumento colectivo en el caso que indica.	96

5.789/381, 24.11.98.

No resulta procedente considerar años de servicio cumplidos en hospitales ubicados en el extranjero para efectos del reconocimiento del requisito de experiencia del artículo 38 letra a) de la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. 99

5.790/382, 24.11.98.

Resulta procedente que el empleador niegue las horas de permiso sindical que exceden del mínimo legal establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, a un director de un sindicato de empresa con más de 250 trabajadores, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 101

5.791/383, 24.11.98.

Forma de remunerar los días de inactividad laboral del chofer de Transportes ..., señor ..., a causa de una panne o desperfecto mecánico del vehículo.
Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 0.98. 64, de 10.07.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso. 102

5.832/384, 23.11.98.

Los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración.
Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa. 104

5.847/385, 26.11.98.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 1.646/081, de 1º.04.97, que concluye que, la "Escuela Básica 18 de Septiembre" no se encuentra obligada a pagar a don N.N., el beneficio denominado "bonificación de excelencia" previsto en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, atendido que dicho profesional de la educación dejó de prestar servicios en el referido establecimiento con anterioridad a la época en que este último fue calificado como de excelente desempeño. 108

5.848/386, 26.11.98.

- 1) La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería.
- 2) En el ejercicio de sus funciones, los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo están facultados para visitar cualquier lugar de trabajo y a cualquiera hora del día o de la noche.
- 3) La existencia del contrato de trabajo se presume por la sola concurrencia de los elementos de la relación laboral, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica y no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

- 4) La remuneración mínima mensual de los trabajadores contratados con jornadas parciales de trabajo debe calcularse proporcionalmente, sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo. 109
- 5.849/387, 26.11.98.**
- a) Las remuneraciones denominadas "bono cargo" (horas extraordinarias garantizadas) y "bono nocturno", pactadas en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2 respectivamente, del contrato colectivo vigente entre la empresa ... y el Sindicato Nacional constituido en la misma, revisten el carácter de sueldo, en los términos que dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, debiendo ser incluidas en el cálculo del sobretiempo respectivo.
- b) Los beneficios remunerativos denominados "sobresueldo", "bono cargo" y "bono nocturno", pactados en los artículos 6º letra a) y 8º, número 2, respectivamente, del contrato colectivo vigente, no corresponden al sueldo base establecido por las partes como base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5º del contrato colectivo respectivo. 113
- 5.873/388, 30.11.98.**
- En el sistema de atención primaria de salud municipal resulta jurídicamente procedente la contratación de personal sobre la base de un contrato de honorarios, en los términos señalados en el presente informe. 117
- 5.893/389, 30.11.98.**
- Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio de una trabajadora de Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica ... a quien se le hizo un anticipo de dicho beneficio en el mes de octubre del año 1984. 119
- 5.894/390, 30.11.98.**
- No existe inconveniente legal para que el empleador ponga término al contrato de trabajo el día en que el trabajador debe hacer uso del descanso compensatorio correspondiente a un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos, debiendo, en todo caso, compensar dicho período de descanso como días efectivamente trabajados por constituir éstos parte del ciclo de la jornada especial de labores. 120
- 5.895/391, 30.11.98.**
- 1) El plazo establecido por el artículo 31 transitorio de la Ley Nº 19.070, antiguo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, está referido al período dentro del cual el profesional de la educación puede acogerse al beneficio que la misma contempla, debiendo colegirse, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 transitorio de la Ley Nº 19.070, antiguo artículo 10 de la Ley Nº 19.410, que el término de la relación laboral se entenderá ocurrido sólo desde la fecha en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan de conformidad a la ley y al respectivo contrato. Sin perjuicio de lo anterior, no corresponde a este Servicio pronunciarse respecto de la validez del finiquito otorgado por las partes.
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse respecto de la validez de la notificación de la resolución emanada de una Corporación Municipal, por medio de la cual se comunica a un profesional de la educación que ha resultado ganador de un concurso público, materia ésta, que debe ser entregada a los Tribunales de Justicia para su conocimiento y resolución. 123

5.896/392, 30.11.98.

- 1) La renuncia voluntaria en el mes de marzo de 1998 de un docente que ganó un concurso público y aceptó el cargo en diciembre de 1997, no faculta al empleador para que en virtud de la norma prevista en el artículo 33 de la Ley N° 19.070, designe en su reemplazo a quien ocupó el segundo lugar ponderado en el referido concurso público.
- 2) La incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente en calidad de titular se produce una vez que éste, habiendo ganado el concurso público comienza a prestar efectivamente sus servicios al empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 3) Tratándose de los concursos públicos para proveer los cargos de directores de establecimientos educacionales, el alcalde resuelve el certamen libremente, sin sujeción a una orden de precedencia, en relación con los puntajes asignados a cada postulante. 126

5.897/393, 30.11.98.

- 1) Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligados respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.
- 2) El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7° del D.L. N° 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. N° 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que ésta descuenta de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto. 129

5.898/394, 30.11.98.

En el evento de que el trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, otorgue mandato al empleador para que le efectúe un descuento de su remuneración para ser enterado en su cuenta de ahorro voluntario, el incumplimiento por parte del empleador no queda sujeto a la aplicación de sanción de multa, pero sí afecto a reajustes e intereses siendo obligación de la A.F.P. respectiva efectuar el cobro judicial correspondiente. 132

5.899/395, 30.11.98.

- 1) No resulta legalmente exigible la comparecencia personal de los representantes electos o designados al comité bipartito de capacitación, al momento de levantar acta de su constitución, bastando para ello su firma de aceptación posterior al acto de constitución y la fecha de su suscripción.
- 2) Sin perjuicio que la Ley N° 19.518 no contempla norma alguna relativa a la elección de directiva de los comités bipartitos de capacitación ni a la designación de suplentes de sus representantes, a la Dirección del Trabajo no le compete pronunciarse respecto de la Providencia N° 33, que instruye la elección de dicha directiva, ni del modelo de acta de constitución que alude a la designación de tales suplentes, emanados del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo IV Región.

- 3) Será la empresa la que deba instar prioritariamente a la constitución del comité bipartito de capacitación, recayendo sobre la misma la responsabilidad de designar a sus representantes, y no impedir la designación de los representantes de los trabajadores, sino promoverla. La Dirección del Trabajo podrá instruir a los trabajadores sindicalizados para llevar a cabo la referida designación, pero la negativa de estos últimos no puede ser objeto de sanción alguna por parte de este Servicio. 134
- 5.900/396, 30.11.98.**
Deja sin efecto Instrucciones N° DI 30998-285, de 16.07.98, impartidas a empresas ..., por el fiscalizador Sr. J. F. A., de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú. 138
- 5.901/397, 30.11.98.**
El bono por cambio de turno que empresa Industrias Gráficas ... pagó a los trabajadores de las secciones de producción despedidos entre septiembre y noviembre del presente año, debe considerarse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios legal que corresponde percibir a dichos dependientes. 140
- 5.902/398, 30.11.98.**
La Sra. ... dejó de prestar servicios en la Corporación Municipal de Macul el día 28.02.98, fecha en que suscribió un finiquito y recibió el total de la indemnización a que se refiere el inciso 2° del artículo 7° de la Ley N° 19.504. 142
- 5.903/399, 30.11.98.**
Resulta jurídicamente procedente que en la Universidad de La Serena se constituya una segunda Asociación de Funcionarios regida por la Ley N° 19.296. 143
- 5.904/400, 30.11.98.**
El bono mensual de producción pactado en el N° 3 letra b) del convenio colectivo suscrito entre la empresa ... en la Obra Montaje Mecánico Eléctrico e Implementación Siderúrgica ... y los respectivos trabajadores, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias. 145

