



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Diciembre 2001



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



María Ester Feres, Directora del Trabajo

## **CONSEJO NO SERA UNA INSTANCIA DE NEGOCIACION**

***El consejo estará integrado por diez profesionales de reconocida trayectoria académica, especialistas en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.***

El pasado 8 de noviembre, salió publicado en el Diario Oficial, la Resolución N° 1.161 que crea el Consejo Técnico Consultivo como organismo asesor de la Dirección del Trabajo.

La nueva entidad, estará conformada por expertos laborales que representen tanto la sensibilidad del mundo empresarial como del sindical. Su función principal será convertirse en un ente consultor de la institución en temas operativos, de estudios, de interpretación de normas del Código del Trabajo y como un órgano evaluador de las diversas políticas institucionales.

La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó además que el consejo estará integrado por diez profesionales ("ad honorem") de reconocida trayectoria académica, especialistas en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

"Este consejo permitirá a la autoridad, en aquellos temas que considere pertinente, escuchar en forma oportuna y sistemática las opiniones representativas de los distintos actores de la realidad laboral, de modo de enriquecer la reflexión, evaluar el impacto de nuestros procedimientos, hacer las correcciones que fuesen pertinentes, prevenir conflictos, evaluar el conjunto de la argumentación jurídica y finalmente emitir los pronunciamientos e instrucciones que le competen de manera exclusiva, con el mayor cúmulo de antecedentes", dijo María Ester Feres.

Por otra parte, agregó que la creación de este consejo se enmarca dentro del proceso de modernización que está desarrollando la institución. "El Convenio N° 150 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) del año 1978 establece la conveniencia de que existan instancias en que participen los actores sociales, tanto empleadores como trabajadores, los que acompañarán en el quehacer de la institución", dijo Feres. La Directora también señaló que esta iniciativa se complementará con la creación de los comités de usuarios en los niveles regionales, cuya implementación debiera producirse en los primeros meses del próximo año.

*"Este consejo permitirá a la autoridad, en aquellos temas que considere pertinente, escuchar en forma oportuna y sistemática las opiniones representativas de los distintos actores de la realidad laboral"... , señaló la Directora del Trabajo, María Ester Feres.*



### ***¿Cuál es el objetivo que cumple el Consejo Técnico Consultivo?***

El objetivo es eminente consultivo, como lo señala su nombre. Esta iniciativa hay que proyectarla en una dimensión de mediano y largo plazo y que, por lo tanto, no responde solamente a la coyuntura actual. Esta se enmarca dentro de la idea de la institución de abrirse hacia la evaluación de sus usuarios y transparentar sus políticas, lo que resulta conveniente y necesario dentro del proceso de modernización de la gestión en que estamos inmersos. En efecto, pretendemos conocer la opinión de los actores sociales sobre nuestro quehacer, así como la evaluación que tienen de nuestras distintas actividades, además de recoger sus sugerencias y opiniones para ir perfeccionando la institución.

A partir de este proyecto, el que como ya se señalara era desde hace un tiempo objeto de discusión y elaboración dentro de la institución, es que surge la aprobación de las reformas laborales, cuya aplicación implica un gran desafío para el Gobierno y para la Dirección del Trabajo. Esto es así, ya que se trata de una reforma muy larga y compleja. Por este motivo acordamos acelerar la creación del consejo, con una composición ad hoc, tratando de constituir una instancia de apoyo en esta gran tarea que tiene nuestro organismo como es la de implementar a la brevedad posible y de manera muy profesional, la reforma laboral pronta a entrar en vigencia.

Es por ello que este consejo, en su carácter consultivo, no tendrá en un primer momento representación directa de los sectores empresariales y sindicales. Este será, por ahora, un organismo de carácter técnico compuesto por 10 abogados especialistas en derecho del trabajo y con una visión multidisciplinaria de la problemática laboral. Cinco de ellos que recogen la percepción del mundo empresarial y los otros cinco que recogen la sensibilidad desde la perspectiva sindical.

### ***¿Cuáles serán las tareas que asumirá este consejo?***

Las tareas de este consejo serán solamente de carácter consultivo. En este sentido, la idea es que las distintas autoridades de la Dirección del Trabajo escuchen a este grupo de expertos, respecto a los distintos aspectos interpretativos de la ley laboral. No es objetivo de este consejo el buscar consensos así como tampoco podría ser el objetivo negociar la aplicación de la ley laboral, porque estaríamos actuando de manera ilegal, saliéndonos de lo que son nuestras obligaciones y atribuciones como administración laboral del Estado.

### ***En materia laboral ¿cuáles son los temas que analizará próximamente el consejo?***

La institución está trabajando intensamente en la elaboración del estudio de cada una de las disposiciones legales. Entendemos que una parte de ellas, son de interpretación exclusiva de los Tribunales de Justicia y que, por lo tanto, no debieran ser objeto de análisis por nosotros ni por el consejo.

Hay otras materias de la reforma que están relacionada con la autonomía sindical y que tampoco parece conveniente analizar, ya que sólo afecta a uno de los actores involucrados; por lo tanto, éstas las veremos directamente con el mundo sindical. Existen otras disposiciones que son de fácil interpretación y aplicación y que, por consiguiente, no tienen complejidad ninguna por lo que no ameritan ser analizadas por los integrantes de este consejo.

No obstante ello, hay otras materias que son más complejas desde la dimensión interpretativa o siendo de fácil lectura, pueden implicar mayor complejidad en su aplicación práctica en las empresas, como puede ser el cambio en la organización interna del trabajo o de la producción, los

sistemas de turno y otros. Este tipo de materias son las que vamos a analizar en el consejo. Sin embargo, eso no significa de que si alguno de sus integrantes estima que hay algún otro tópico de interés, no se pueda incluir dentro de la agenda.

***¿Cuál fue la acogida que tuvo en el mundo laboral y empresarial la creación de este Consejo Técnico Consultivo?***

Tengo la impresión de que ha sido bien recibido. Existe un cierto consenso respecto de que la reforma laboral es extensa y que tiene disposiciones de diversa complejidad. La autoridad debe demostrar que está actuando dentro del orden jurídico vigente y que no se podría pretender, por la vía administrativa, dejar sin efecto normas legales que van a estar en vigencia, o la de dar un sentido distinto a lo que el legislador consideró al momento de aprobar la ley. Por último, existe la tranquilidad respecto de que no se está cediendo facultades exclusivas de la Dirección del Trabajo.

***Pasando a otro tema, ¿en qué consiste el plan de modernización de procedimientos de fiscalización que está desarrollando la Dirección del Trabajo?***

La Dirección del Trabajo está en una etapa de profundizar su proceso modernizador el que comenzó en los años 1994 y 1995. Ello implica la modernización de todos los procedimientos operativos de la institución. Entre ellos, figuran los procedimientos inspectivos, los de interpretación de la ley laboral, los de mediación, asistencia técnica y los procedimientos que se realizan al término de la relación laboral, para intentar la conciliación prejudicial. En esta etapa del proceso modernizador, hemos entendido que corresponde reformular los procedimientos institucionales, ya que anteriormente avanzamos en las definiciones estratégicas y de reestructuración institucional –nacional y regional–, creamos y fortalecimos un área de apoyo a la gestión y asumimos la planificación presupuestaria orientada a la consecución de los objetivos estratégicos, en base a proyectos con sus respectivos indicadores de evaluación.

Tuvimos, por ello, la capacidad de plantearnos metas y revisarlas constantemente, por ejemplo, en materia de eficiencia del gasto y todo lo referido al desarrollo presupuestario, a partir de programas de acción de las distintas áreas del quehacer institucional.

Ahora estamos en otra etapa y dentro de ella se inserta la modernización de procedimientos en materia de inspección. Eso significa en lo



*Por otra parte, agregó que la creación de este consejo se enmarca dentro del proceso de modernización que está desarrollando la institución. "El Convenio Nº 150 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) del año 1978 establece la conveniencia de que existan instancias en que participen los actores sociales, tanto empleadores como trabajadores, los que acompañarán en el quehacer de la institución", dijo Feres.*

sustantivo, homogeneizar el actuar inspectivo, es decir, que al realizar una fiscalización sobre un mismo concepto, ésta sea igual tanto en una ciudad como en otra.

Por otra parte, la que institución pretende es mejor respuesta al usuario junto a una racionalización de un recurso para nosotros muy escaso, como son los de personal. Cabe señalar, que antes nos demorábamos en promedio un año siete meses, entre la fecha de la denuncia por infracción laboral, hasta el término del procedimiento. Actualmente, estamos comprometiendo 45 a 60 días como tiempos máximos entre ambas variables.

Finalmente, nos estamos haciendo cargo de que la responsabilidad o el objetivo final del procedimiento inspectivo sea la de "elevar el nivel de cumplimiento de la ley". Por consiguiente, la acción inspectiva no termina con dictar una sanción sino que ésta culmina cuando se repara la situación de infracción que se ha constatado. Esto implica que vamos a fiscalizar y constatar las infracciones, vamos a dictar las sanciones pertinentes, y pasado una cantidad de tiempo, (45 días) volveremos a las empresas para ver si terminaron las situaciones ilegales detectadas. En caso de que éstas no se hayan reparado, se constatará la infracción y se volverá a sancionar.

Otro elemento muy importante del procedimiento de inspección, se refiere al carácter pedagógico de la acción fiscalizadora. Por primera vez en el Servicio, las más de 500 infracciones posibles a la legislación laboral, previsional, de orden, higiene y seguridad, así como las relativas a estatutos especiales (docente, de salud municipal, etc.) las hemos ordenado en término de importancia. Entre ellas, hay infracciones muy graves, graves, y menos graves y para ello hemos diseñado un mecanismo por el cual comenzamos por las sanciones mínimas, desde media UTM, viendo como en las visitas sucesivas el comportamiento cambia hasta que se corrige la situación de ilegalidad; de lo contrario, se incrementará la sanción.

Finalmente, hay que decir que hemos establecido algo absolutamente novedoso en lo que se refiere a la Administración del Estado, que son una serie de atenuantes y agravantes para calificar la infracción y la definición de las sanciones. Por ejemplo, serán atenuantes si la empresa es pequeña, tiene poco tiempo de vida o si actualmente está pasando por una mala coyuntura económica o si tiene un historial laboral de cumplimiento y no de infraccionalidad reiterada. También se considera atenuante el cooperar con la acción fiscalizadora. De la misma manera tendremos agravantes para aquellas empresas que prefieren cancelar las multas en vez de corregir las irregularidades o que teniendo asesorías y posibilidades de conocer la ley en su integridad no la cumplan, como una forma de bajar los costos laborales o porque les sea irrelevante respetar los derechos de los trabajadores.

## Reformas Laborales

# ANALISIS DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.759

### I Parte

La reciente entrada en vigencia de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 al Código del Trabajo, merece una análisis conceptual y sistemático que permita conocer en detalle los cambios experimentados por nuestra legislación laboral.

A continuación entregamos a Uds. la I Parte de este trabajo, la cual será completada en las próximas ediciones del Boletín Oficial.

#### PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION LABORAL

La ley pretende combatir las prácticas de discriminación incorporando una norma, en el artículo 2° del Código del Trabajo, que prohíbe lo que califica como actos de discriminación. Estos actos, según la señalada norma, están constituidos por *"las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación"*.

Finalmente, esta norma dispone que el principio de no discriminación deberá entenderse incorporado en cada contrato de trabajo, así como las obligaciones que en este sentido impone al empleador.

A nuestro juicio, la aplicación práctica de este principio, además de su eficiente fiscalización, supone una evolución importante en la forma como la sociedad chilena entiende el principio de igualdad y en cómo podemos alcanzar el estado de sociedad culturalmente integrada.

#### CONCEPTO DE EMPRESA

Pese a que el propósito inicial del Ejecutivo fue suprimir el concepto de empresa contenido en el artículo 3° del Código del Trabajo, finalmente se abandonó tal idea conforme a la imposibilidad de lograr la aprobación parlamentaria y se optó por incorporar un nuevo inciso al señalado artículo, el cual dispone que *"Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código"*.

Por su parte, el referido artículo 478 impone multas de 5 a 100 U.T.M. para los casos de simulación en la contratación de trabajadores por intermedio de terceros, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria, y multas de 10 a 150 U.T.M. por eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores.

#### GARANTIAS INDIVIDUALES EN LA RELACION LABORAL

Se incorpora una norma que refuerza el respeto y reconocimiento que el empleador debe a las garantías individuales de los trabajadores, en relación con su intimidad, vida privada y honra. El nuevo inciso 1° del artículo 5° queda como sigue: *"Artículo 5°.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.

#### CONTRATO DE TRABAJO EN EL HOGAR

La derogación del inciso 4° del artículo 8°, que disponía que los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas

que los realizan o en un lugar libremente elegidos por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata, no hacía presumir la existencia de un contrato de trabajo, otorga reconocimiento de relación laboral a todos aquellos servicios que se presten de la forma señalada.

La derogación del señalado inciso apunta a permitir el desarrollo, en el ámbito de la legislación del trabajo, de relaciones laborales de jornada parcial y asociadas al creciente uso de las nuevas tecnologías en materia de comunicaciones.

### **POLIFUNCIONALIDAD DE LA RELACION LABORAL**

Se le otorga consagración legal a la polifuncionalidad de la relación laboral, al permitir que las partes, al acordar las cláusulas del contrato, puedan señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias. Esta norma se incorpora en el N° 3 del artículo 10. No obstante lo anterior, debemos recordar que por la vía de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, esta alternativa de la convención laboral ya había sido reconocida.

### **JORNADA LABORAL**

En el artículo 22, se reduce el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales. La fecha de entrada en vigencia de esta modificación es el 1° de enero del año 2005.

Esta disposición recoge la tendencia mundial de disminución de la extensión de la jornada de trabajo.

Coherente con esta modificación, también se modifica la situación de la jornada de trabajo de la gente de mar, en el sentido de que el exceso de 45 horas semanales se pagará con el recargo dispuesto por el artículo 32 para las horas extraordinarias. Dicha jornada se mantiene en 56 horas semanales.

### **DESCANSO DE TRABAJADORES DE NAVES PESQUERAS**

Según modificación introducida en el artículo 23, se aumenta de diez a doce horas el tiempo que los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán como descanso mínimo, dentro de cada veinticuatro horas.

### **REDUCCION JORNADA DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE**

En el artículo 25 se dispone una disminución de 192 a 180 horas de la jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores del transporte.

Se comprende dentro de esta categoría a los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana; los choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y los choferes y auxiliares que se desempeñan a bordo de ferrocarriles.

Estas modificaciones regirán a partir del 1° de enero del 2005.

### **TELETRABAJO**

El inciso cuarto del artículo 22 regula, por primera vez en nuestra legislación, la modalidad conocida como teletrabajo, al excluir de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

### **TRABAJADORES GASTRONOMICOS**

El artículo 27 que regula la llamada jornada larga, ha sido modificado de manera tal que sólo quedan afectos a este tipo de jornada los trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes —exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina—, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.

Esta disposición se traduce en que, no obstante prestar servicios en hoteles, clubes o restaurantes, el personal administrativo, el de lavandería, lencería cocina, no quedan sujetos a la llamada jornada larga, sino que se encuentran afectos a la jornada máxima ordinaria de 48 horas y que a partir del 2005 se reduce a 45.

Agrega esta disposición que el desempeño de la jornada que se establece sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

El artículo 32 nos señala que las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender las mayores necesidades o situaciones temporales de la empresa. Tales pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superiores a tres meses, sin perjuicio de permitir la renovación del pacto por acuerdo entre las partes.

En todo caso, y frente a la ausencia del pacto, se mantiene la norma del inciso segundo del mismo artículo en cuanto que las horas que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria, con conocimiento del empleador, se considerarán igualmente como tiempo extra.

### **EXCEPCIONES AL DESCANSO DOMINICAL**

La modificación introducida en el artículo 38 del Código permite que los trabajadores que se desempeñen en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público

o de la industria y en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo, vale decir los correspondientes a los numerales 2 y 7, aumenten de uno a dos al mes los días de descanso que deberán recaer en días domingo.

### **JORNADAS EXCEPCIONALES**

Sin perjuicio de mantener la facultad del Director del Trabajo de autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en el artículo 38 inciso final, la reforma agrega el cumplimiento de dos nuevos requisitos para proceder a tal autorización, los que se suman a los anteriores, en el sentido de que deberá contarse con el acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y se haya constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema solicitado.

Sumado a lo anterior, la reforma también innova en el plazo de vigencia del sistema autorizado, por cuanto hoy el plazo de vigencia es de 4 años, sin perjuicio que el Director del Trabajo pueda renovar la autorización, si se verifica el mantenimiento de los requisitos que justificaron su otorgamiento. En este mismo sentido, y tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder del plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.

### **CONTRATO ESPECIAL CON JORNADA PARCIAL DE TRABAJO**

El Código del Trabajo, en el artículo 40 bis y siguientes, incorpora un nuevo párrafo que viene a reconocer y autorizar el contrato especial con jornada parcial de trabajo, que es definido como aquél en el que se ha pactado una jornada que no excede a los dos tercios de la jornada ordinaria que establece el artículo 22 del mismo Código.



En este tipo de contratos se permitirá el pacto de horas extraordinarias. Además, se dispone que la jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

Se establece expresamente que los trabajadores regidos por este tipo de contrato gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

El límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales correspondiente a la gratificación legal según lo dispone el artículo 50 del Código del Trabajo, se calculará en forma proporcional, teniendo en cuenta que dicho tope corresponde a una jornada de 48 horas o de 45, según la reducción impuesta a partir del 2005.

En relación al cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, el artículo 40 bis D establece que se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo.

## **TRABAJADORES DE TEMPORADA**

### **Registro de intermediarios**

En relación al ámbito de los trabajadores agrícolas y temporeros y de la labor de intermediación que en él tiene lugar, se incorpora un nuevo artículo 92 bis que dispone que las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

Con esta exigencia legal se persigue una mayor fiscalización de las funciones de

intermediación, sin embargo no se establece una sanción específica para el caso de infracción a esta obligación.

### **Gastos de traslado, alojamiento y alimentación de los trabajadores**

El artículo 95 es modificado con la inclusión de una expresión que señala en forma explícita que las obligaciones del empleador de proporcionar a los trabajadores, entre otros, condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, y condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos, son de costo del propio empleador. Se mantiene la imposibilidad de compensarlas en dinero y el hecho de que éstas no constituirán remuneración.

### **Sala cuna**

El nuevo artículo 95 bis permite que los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna puedan habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna, para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, esto es la obligación de proporcionar servicios de sala cuna para las empresas que ocupen 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

## **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **Quórum para su obligatoriedad**

Las modificaciones introducidas en el artículo 153 amplían la obligatoriedad de confeccionar un Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, por la vía de hacerlo exigible no sólo a las empresas industriales y comerciales como establecía la norma antigua, sino que incluyendo a "las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas", es decir, al más amplio espectro posible, y siempre que éstos ocupen normalmente 10 o más traba-

jadores, con lo que se reduce drásticamente desde 25 según se disponía con anterioridad.

Con la ampliación de esta exigencia se busca hacer más efectiva el resguardo a los derechos fundamentales de los trabajadores.

#### **Medidas de control de los trabajadores**

Se agrega un inciso final al artículo 154, que el que establece las disposiciones que deberá contener el reglamento interno. Dicho inciso final impone una importante restricción que apunta a que se respete la dignidad de los trabajadores, ya que impide que por la vía de este reglamento se incluyan disposiciones, especialmente en los relativo a las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, que puedan atentar contra dicha dignidad.

En efecto, el inciso final del artículo 154 establece que las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

#### **Obligación de reserva del empleador sobre los datos privados del trabajador**

En el mismo sentido y con el propósito de resguardar la privacidad del trabajador, se incorpora un nuevo artículo 154 bis que establece la obligación del empleador de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

La aplicación práctica de esta norma debería impedir que los empleadores entreguen a empresas de bases de datos la información relativa a sus trabajadores.

# LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DESPUES DE LA REFORMA LABORAL

José Luis Ugarte C.

## I. DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Para iniciar nuestro análisis, es posible, con bastante simplicidad, distinguir tres niveles de la relación entre derechos fundamentales del trabajador y el ordenamiento jurídico.(1)

En primer lugar, se encuentra el nivel o estadio de la "abstinencia" legislativa, en donde por la razón que sea, el orden jurídico, salvo generalísimos preceptos programáticos, simplemente ignora el tema del posible ejercicio de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral, y donde la misma es entendida como un vínculo de derecho privado que por razones de desigualdad material de las partes, se refuerza con la intervención legislativa de orden público para asegurar el cumplimiento de las cláusulas patrimoniales del contrato por parte del empleador.

Corresponden a este etapa, la totalidad de las legislaciones laborales desde el inicio de siglo XX, las que inauguradas como "legislaciones industriales", sólo se preocupaban de asegurar condiciones económicas y de trabajo mínimas para el contratante débil de la relación. En ese escenario, la situación de los derechos fundamentales del trabajador era una suerte de paradoja: mientras por una parte, fuera de la fábrica se producía una expansión política de

dichos sectores, en ejercicio de la recién estrenada categoría universal del ciudadano, por otra, el trabajador al atravesar la puerta de la fábrica, quedaba "sometido a una ley propia y específica en la que se establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en casa de su señor, de tal forma que la fábrica aparecía como una zona franca y segregada de la sociedad civil, en la que los derechos del ciudadano no tendrían recepción".(2)

En segundo lugar, está el nivel o estadio de la "intervención legislativa" por parte de los respectivos Estados, lo que se expresa en la dictación de diversas normas, que más allá de las disposiciones constitucionales de formato casi universal(3), incorporan a las legislaciones

(2) BAYLOS, A. *Derecho del Trabajo: un modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991, p. 95.

(3) Las tradicionales normas constitucionales sobre libertad de trabajo, libertad sindical y derecho al trabajo, resultado de la "constitucionalización" del Derecho del Trabajo. Como se ha apuntado, después de la dictación de la Constitución mexicana de Querétaro (1917) y la alemana de Weimar (1919), "se inicia una nueva fase en la evolución histórica del Derecho del Trabajo, en la medida en que adquieren rango constitucional diversos principios o derecho laborales, incluso en grado superior a otros sectores del Derecho privado y ello porque la constitucionalización del Derecho del Trabajo se acompaña la aceptación de un nuevo enfoque en las relaciones laborales: la admisión de derechos colectivos, de sindicación, huelga y negociación colectiva". RODRIGUEZ-PINERO, M. "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", *Relaciones Laborales*, España, 1996, p.12.

(4) En Estados Unidos esta idea ha sido conocida como "work place democracy", en el sentido de que "una sociedad democrática es aquella que respeta los principios esenciales de la libertad, igualdad y la dignidad humana no sólo en el ámbito público, sino también en el ámbito de las relaciones sociales", especialmente cuando se trata

(Continúa en pág. siguiente)

(1) Al respecto ver UGARTE, J.L. "Los derechos fundamentales y la relación laboral: el largo camino a los tribunales", Anuario sobre Reforma Procesal Laboral, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, 2001.

del trabajo los derechos fundamentales del trabajador, proceso que se ha conocido desde la década del setenta de manera muy gráfica como el "ingreso de los derechos fundamentales a la fábrica".(4)

Fruto de la presión sindical, ayudada con la complicidad judicial a través de la doctrina del "efecto horizontal de los derechos fundamentales entre particulares"(5), los Estados tuvieron que cambiar el rumbo: se comenzaron a dictar normas que garantizaban la eficacia concreta de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, incorporando una nueva materia al "bloqueo laboral".

La nueva tendencia se inició en Italia, con la dictación del conocido *Statuto dei lavoratori*, de 1970, seguida, con matices, por países como España con el Estatuto de los Trabajadores, de 1980, y también, paralelamente, en países de tradición anglosajona, como Estados Unidos, con la dictación de diversas normas antidiscriminatorias, especialmente el Título VII, de la ley sobre derechos civiles, de 1964, que prohíbe la discriminación laboral por diversas razones.

En Chile, a su turno, tímidamente se inició esta línea de intervención legislativa con el artículo 2º del Código del Trabajo, prohibiendo la

(Viene de la nota 4)

de "un punto esencial de la sociedad contemporánea" como es el puesto de trabajo. RODRIGUEZ-ZAPATA, J. "¿Igualdad o no discriminación en las relaciones de trabajo?", en AAVV, *Estudios a veinte años del Estatuto de los Trabajadores*, REDT, Nº 100, T. I, 2000, España, p. 531. En la literatura norteamericana KLARE, K. "Workplace Democracy and Market Reconstruction: An agenda for Legal Reform", *Catholic University Law Review*, Nº 38, 1998.

- (5) Adoptada originariamente por el Tribunal Laboral Federal alemán, en el año 1955, la doctrina del "Drittwirkung", o el efecto pleno de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares se ha extendido a casi toda la tradición jurídica occidental, incluido Chile, aunque con distintas denominaciones, en nuestro caso, como "principio de vinculación directa de la Constitución". Al respecto ver UGARTE, J.L. "El derecho a la intimidad y la relación laboral", *Derecho Laboral*, T. XLIII, marzo 2000, Uruguay, p. 60 y ss.

discriminación por determinados motivos en el ámbito del contrato de trabajo, y se ha ido profundizando lentamente en las últimas reformas legales, como la operada en el artículo 194 del mismo texto legal, incorporando la prohibición de la discriminación a la mujer embarazada, o la más reciente Ley Nº 19.739 que incluye como criterio prohibido de distinción a la edad y el estado civil.

En tercer lugar, por último, se encuentra el nivel de la "tutela efectiva" de los derechos fundamentales del trabajador, esto es, la creación tanto legal como jurisprudencial, de mecanismos de protección procesal de dichos derechos.

Esta operación de puesta en "marcha" de los derechos fundamentales del trabajador, mediante la creación de normas procesales, puede ser obra de la intervención directa del legislador, como en España, con la dictación de la ley de procedimiento laboral de 1990(6), o puede ser fruto de los criterios judiciales de común aplicación, como en Estados Unidos, con la doctrina sobre la prueba de actos discriminatorios.

En ese sentido, no cabe duda que Chile se encuentra en el segundo de los niveles apuntados, ya que nuestro orden jurídico cuenta con diversas disposiciones que han llevado a parte de la doctrina a sostener que la idea de la "eficacia horizontal" de los derechos fundamentales se encuentran recepcionada en la regulación de nuestras relaciones jurídico laborales(7), pero carece de mecanismos procesales especiales dirigidos a proteger efectivamente dichos derechos.

La reforma laboral, contenida en la Ley Nº 19.759, profundiza, precisamente, dicha línea: se incorporan nuevas y más disposiciones, que más allá de su calidad técnica jurídica

- (6) Entre los artículos 175 y 182 del capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral española se contempla un procedimiento especial para la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.
- (7) Al respecto ver LIZAMA, L. y UGARTE, J.L. *Interpretación y Derechos Fundamentales en la empresa*. Editorial Jurídica ConoSur, 1998.

ca, aumentan el caudal normativo referido a los derechos fundamentales de los trabajadores, pero que no responden a la pregunta de cómo deberá hacerse para ejercer efectivamente dichos derechos.

## II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA REFORMA LABORAL

Como se ha destacado ampliamente "la protección del trabajador como ciudadano y sus derechos fundamentales en la empresa pasan a ser un componente estructural de las relaciones laborales, y como una de las reflexiones culturales más importantes del Derecho del Trabajo de nuestro tiempo".(8)

En Chile, como ya explicamos, desde hace algún tiempo se ha sostenido la plena vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, no en razón de su incorporación por parte de la ley, sino simplemente por el llamado "efecto horizontal" de los derechos constitucionales, principio reconocido en nuestra ley fundamental mediante el nombre de "principio de vinculación directa de la Constitución", que los hace plenamente aplicable en toda relación entre particulares.

No se trata, valga la aclaración una vez más, ante la confusión que parece reinar en ambientes académicos, de los derechos laborales clásicos, como la libertad sindical o la huelga, sino que aquellos que acertadamente fueran llamados por la doctrina comparada como derecho laborales "inespecíficos", esto es, aquellos "otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en particular) en al ámbito de las mismas", tales como la intimidad o la libertad de expresión.(9)

---

(8) OJEDA A., A. "Corrientes y contracorrientes en el Derecho del Trabajo", Revista Española de Derecho del Trabajo, Nº 101, 2000.

(9) PALOMEQUE, M. C. Los derechos laborales en la Constitución Española, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

La reforma laboral intenta tratar el tema, pero el resultado no es gravitante: se trata de pocas normas cuya posible virtualidad no viene dada por su propio contenido, sino más bien, por la posibilidad de que los actores las hagan operar con algún grado de ingenio.

### 2.1. Derechos fundamentales en el contrato de trabajo.

Se agrega una disposición de carácter simbólico, que señala que "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, la vida privada o honra de éstos".

Esta idea, ahora parte del patrimonio normativo del Código, no es nueva en nuestro medio: ya la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo había utilizado esta fórmula, señalando que "la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa, dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconocen la Constitución" (Dictamen Nº 8.273/335, 1995) y, en rigor, no es sino fruto del seguimiento de una potente tendencia en la evolución del derecho comparado en orden a hacer ingresar, en una ya famosa expresión, los derechos fundamentales a la fábrica.

En principio, parece una disposición de carácter simbólico, ya que esta norma parece carecer de consecuencias jurídicas específicas (como podría haber sido, por ejemplo, la nulidad de las actuaciones que atenten dentro dichos derechos), lo que lleva forzosamente a preguntarse por su utilidad:

- a) Desde el punto de vista de la cultura laboral parece una norma necesaria: atendida la más que evidente parsimonia con que nuestras institu-

ciones jurídicas han recepcionado la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, un paso inicial en su posible implementación efectiva parte por su recepción en el lenguaje legal. En ese sentido, para llegar algún día a defender efectivamente un derecho, se requiere previamente saber que se tiene, y esta norma da dicho paso inicial.

Positiva resulta en esa línea, que el legislador incorpore esta nueva norma en el inciso primero del artículo 5º, dejando en un segundo inciso la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que la jerarquía jurídica de los derechos subjetivos así lo indica: primero los fundamentales, y después, los estrictamente laborales.

- b) Desde el punto de vista jurídico estricto, la operatividad de esta norma puede ser seriamente cuestionada por razones procesales: la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos sobre la materia en nuestra legislación procesal laboral, sobre la base de la radical inutilidad que la acción de protección presenta en la defensa de este tipo de derechos.<sup>(10)</sup>

De ahí, que nuevamente el destino de esta norma dependa de las estrategias jurídicas que los operadores del derecho utilicen para intentar dotar de virtualidad a dicha norma, aunque ello signifique, como a nuestro juicio se requiere, adoptar un camino indirecto para sacarle provecho.

Y en ese intento, una posible herramienta a disposición de los trabajadores para obtener protección de sus derechos fundamentales, corresponde al uso del despido indirecto contemplado en el artículo 171 del Código del Tra-

bajo, por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, constituida, precisamente, por una conducta lesiva de alguno de los derechos fundamentales que, ahora, se incorporan como límite a los poderes del empleador, según reza el nuevo artículo 5º.

Y ahí, uno de los casos más paradigmáticos en la materia está constituido por el acoso sexual, conducta que en caso de ser efectuada o tolerada por el empleador, vulnera diversas garantías constitucionales del trabajador, y que importaría una flagrante incumplimiento a las obligaciones que el empleador tiene en la materia, como se ha encargado de explicitarlo el nuevo inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo.

## 2.2. La discriminación en la ley laboral.

Pocas dudas cabe que el atentado más flagrante a los derechos fundamentales en nuestro medio laboral corresponde a la discriminación, tanto en el acceso al trabajo, con numerosos ejemplos en los diarios de nuestro país, como durante la ejecución de la relación laboral, con las endémicas y conocidas diferencias de salario entre hombres y mujeres.

Curioso resulta en este plano, por decir lo menos, que en nuestro medio, los mismos que insistentemente recomiendan seguir el modelo laboral de Estados Unidos, por su alto grado de flexibilidad, guarden silencio en este punto: existen pocos países donde exista un grado más fuerte de represión jurídica de la discriminación laboral que en el derecho laboral norteamericano, con una abundante e interesante jurisprudencia judicial en la materia.

En Chile, en cambio, la represión jurídica de la discriminación ha sido meramente nominal, sin que haya existido posibilidad alguna de dar vigencia real a este derecho básico de las personas, y la reforma laboral, a nuestro juicio, no mejora sustantivamente dicha situación.

(10) Ver UGARTE, J.L. Op. cit N°1, p. 48.

- a) Se realizó un innecesario y redundante ajuste del concepto de discriminación del artículo 2º del Código del Trabajo, para adecuarlo al Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo.

En rigor, dicho concepto en nuestro orden jurídico ya viene fijado por la Constitución en su artículo 19, número 16, de manera bastante consistente (toda diferenciación que no tenga por base la idoneidad o capacidad personal), y en forma mucho más completa que la del mencionado Convenio de la OIT, que precisamente ha sido objeto de críticas por lo reducido de su alcance.

Por otra parte, y producto de la modificación, se eliminó la expresa referencia a la posibilidad de cursar multas administrativas por infracciones de discriminación, sin que se incorpore una sanción de reemplazo, como por ejemplo una indemnización reparatoria, cuestión que no representa, evidentemente, un avance.

Menos justificada aún, es la mención referida a que lo establecido en los artículos anteriores (la obligación de no discriminar) se entenderán incorporados en los contratos de trabajo, ya que dicha expresión sencillamente no cumple función jurídica alguna. Primero, porque todas las obligaciones legales al momento que se celebra un contrato forman parte de él, y segundo, porque la protección jurídica de una garantía constitucional como la igualdad ante la ley y la no discriminación laboral, no depende, evidentemente, de su "contractualización", sino de los propios mecanismos de tuición de los derechos fundamentales.

### **2.3. Los mecanismo de control de los trabajadores.**

Una de las disposiciones más significativas dentro del tema de los derechos fundamentales corresponde al nuevo inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo en orden a señalar ciertos requisitos en las me-

didias de control por parte del empleador, y que afectara especialmente en lo que pueda referirse a test de drogas o de alcohol, revisión de personas o casillero, etc.

En este sentido, la modificación introducida por la reforma, no hace sino recoger a nivel legal, los criterios que sobre este punto había sostenido la Dirección del Trabajo, en una jurisprudencia que a esta altura ya está consolidada (Dictámenes N° 8.273 de 1995, 287 de 1996, etc.), y que dicen relación con su obligatoria incorporación a los reglamentos internos, su carácter netamente laboral y su realización de modo general y no selectivo.

No cabe, sin embargo, confundir las cosas: la ley permite los controles a los trabajadores, con el cumplimiento de ciertas condiciones, pero no deben, además, en razón del artículo ya revisado artículo 5º del Código del Trabajo, ser lesivos de derechos fundamentales de los trabajadores, de modo tal, que aun cuando cumplan dichos requisitos, si lesionan garantías constitucionales de los trabajadores, deben ser considerados ilegales, cuestión que podría suceder, por ejemplo, a nuestro juicio, con el control del correo electrónico de los trabajadores.

En fin, en materia de derechos fundamentales, no parece ser un tema que el legislador haya tomado derechamente en serio, y la reforma puede ser calificada más bien de simbólica, cuestión que, sin embargo, no debe generar mayor problema, porque no cabe duda que la principal deuda pendiente en esta materia corresponde a la legislación procesal, por la más que evidente falta de cauces procesales efectivos en sede laboral para ejercer dichos derechos.

### III. CONCLUSION: LA DEUDA PROCESAL PENDIENTE

En fin, en materia de derechos fundamentales, no parece ser un tema que el legislador haya tomado derechamente en serio, y la reforma puede ser calificada más bien de simbólica, cuestión que, sin embargo, no debe generar mayor problema, porque no cabe duda que la principal deuda pendiente en esta materia corresponde a la legislación procesal, por la mas que evidente falta de cauces procesales efectivos en sede laboral para ejercer dichos derechos.

En efecto, de este modo, en un intento de efectuar una evaluación preliminar de la situación de los derechos fundamentales después de la reforma laboral, se podrían efectuar dos consideraciones fundamentales:

En primer lugar, la reforma ha significado sin lugar a dudas un avance en materia de garantía de los derechos fundamentales del trabajador, pero de alcance limitado, que, como apuntamos en las líneas anteriores, sólo se ha traducido en una intervención normativa parcial, que no hace sino expresar la precaria situación que dichos derechos posee dentro de la cultura de relaciones laborales en nuestro país.

Tal vez, precisamente, en este último plano, se encuentra el gran aporte de la reforma laboral: importa un avance para hacer ingresar en el horizonte cultural de los operadores del derecho, y más importante aún, de los propios actores laborales, el universo propio del lenguaje de los derechos fundamentales, con ideas como la intimidad, la libertad de expresión o la dignidad personal, tan poco compatible en ocasiones con la concepción tradicional de la relación laboral como un vínculo que dota al empleador de un poder de mando y sujeta al trabajador a un deber de obediencia.

En segundo lugar, tal como lo señalamos al inicio, la reforma laboral no extingue la deuda pendiente de nuestro orden laboral en el tema de los derechos fundamentales: a pesar de la existencia de diversas normas que apuntan en la línea de reconocer la plena vigencia de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral, incluida todas las nuevas en la reforma laboral, se mantiene el evidente déficit en la existencia de mecanismos de tutela efectiva de dichos derechos, lo que se expresa, precisamente, en la falta de cauces procesales idóneos y específicos, situación que lo aleja considerablemente del nivel de aquellos países que se han tomado en serio la idea de otorgar tutela efectiva a dicho derechos.

En el futuro, en consecuencia, la atención en esta materia no debería centrarse sobre la legislación material, sino que nuestros ojos deberían mirar a la legislación procesal, esperando que de ahí salga alguna respuesta al nuevo desafío de hacer ingresar los derechos fundamentales del trabajador, ya no a la fábrica, sino que, aunque suene paradójico, a los propios tribunales de justicia.



Ministerio del Trabajo y Previsión Social-Subsecretaría del Trabajo

# **MODIFICA LA LEY N° 19.518, SOBRE ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO**

Ley N° 19.765 (\*)

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1º.-** Introdúcense en la Ley N° 19.518, las siguientes modificaciones:

1. Al artículo 1º:

a) Sustitúyese el punto final (.) de su inciso segundo por coma (,), y agrégase la siguiente frase final: "y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley."

b) Incorpóranse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos: "No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.

Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.

También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética."

2. Agréganse en el artículo 10, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos: "Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical. El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales."

3. Agrégase en el artículo 12, el siguiente inciso segundo, nuevo: "No obstante lo anterior, las actividades correspondientes a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán realizadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación."

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 2.11.01.

4. Agrégase en el artículo 19, el siguiente inciso tercero, nuevo: "No será aplicable lo establecido en los incisos anteriores a las entidades destinadas a impartir actividades de nivelación de estudios básicos y medios que trata este cuerpo legal, definidos de este modo por el Ministerio de Educación."

5. Reemplázase el inciso tercero del artículo 33, por los siguientes, pasando los actuales incisos cuarto y quinto a ser incisos quinto y sexto, respectivamente: "La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación. El empleador deberá comunicar dichas acciones al Servicio Nacional al menos un día hábil antes que ellas comiencen."

6. Agrégase en el artículo 36, el siguiente inciso cuarto, nuevo: "Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1º sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado."

7. Sustitúyese el artículo 38, por el siguiente: "Artículo 38.- Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos y entidades inscritos en el Registro a que se refiere el artículo 19, los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación y los gastos en que incurran con ocasión de los programas contemplados en el artículo 1º y en el inciso segundo del artículo 10."

**Artículo 2º.-** Sin perjuicio de los programas establecidos en el artículo 46 de la Ley Nº 19.518, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, podrá realizar los siguientes programas que tendrán una vigencia de tres años, a contar de la promulgación de esta ley:

1. La ejecución de acciones de capacitación, orientadas al desarrollo de competencias y habilidades en el uso de nuevas tecnologías de la información, especialmente, en la red Internet o la denominación que la reemplace, orientada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales.

2. La ejecución de acciones de capacitación, para trabajadores y administradores o gerentes discapacitados, definidos como tales por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7º y siguientes de la Ley Nº 19.284, y que además se encuentren inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad a que se refiere el artículo 12 del citado cuerpo legal, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales. Los recursos que contemple la Ley de Presupuestos del Sector Público, para las líneas del Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el inciso precedente, podrán ser asignados conforme al procedimiento establecido en el inciso cuarto del artículo 47 de la Ley Nº 19.518."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República. Santiago, 16 de octubre de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-Saluda atentamente a Ud., Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social-Dirección del Trabajo

# **CREA CONSEJO TECNICO CONSULTIVO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO Y FIJA SUS OBJETIVOS Y FUNCIONES**

Resolución N° 1.161 exenta (\*)

Núm. 1.161 exenta.- Santiago, 7 de noviembre de 2001.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 1º, 7º y 19 de la Constitución Política de la República; los artículos 2º, 3º, 5º, 25 y 28 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; y en el D.F.L N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo,

Considerando:

1.- Que, de acuerdo a la ley, a la Dirección del Trabajo compete, entre otras materias "la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral"; "la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"; "velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República"; y "en general realizar cualquier gestión o actividad tendiente a una mejor aplicación de las facultades que esta ley u otras le otorgan".

2.- Que los dinámicos cambios producidos en las relaciones de trabajo y en la organización de la producción, exigen generar espacios para recoger los aportes, especialmente de carácter técnico, de los ciudadanos y actores sociales, usuarios o interesados, en el devenir del mundo del trabajo.

3.- Que resulta altamente conveniente para el órgano administrativo conocer y acoger –cuando corresponda– dichos aportes, para enriquecer su quehacer institucional.

Resuelvo:

Créase un *Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo*, con los siguientes objetivos, funciones e integración:

## **I. Objetivos:**

1. Conocer las políticas institucionales, tanto en la línea operativa como de gestión de la Dirección del Trabajo, y entregar la opinión de actores sociales, usuarios e interesados sobre ellas, especialmente en lo relativo a su implementación efectiva;
2. Compartir diagnósticos sobre la realidad laboral, nacional, sectorial o regional del país;
3. Colaborar, en el plano técnico jurídico, en la aplicación de nuevas disposiciones legales, tanto en su difusión como en su progresiva aplicación;
4. Analizar problemas específicos que se estimen concurrentes en materia de fiscalización, de conciliación individual tras la terminación del contrato de trabajo y de interpretación de la legislación laboral, conjuntamente con opiniones y aportes para sus eventuales soluciones;

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 8.11.01.

5. Recoger opiniones sobre determinadas materias legales o reglamentarias de índole laboral, que requieran de eventuales modificaciones;
6. Analizar la actuación institucional destinada a colaborar con la aplicación del Derecho Colectivo, con la prevención y atención de los conflictos colectivos, y con el respeto a los derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en la relación colectiva de trabajo;
7. Colaborar en la definición de políticas de divulgación de la legislación laboral y de asistencia técnica a empleadores y trabajadores, especialmente de la mediana, pequeña y micro empresa;
8. Conocer y opinar sobre los estudios impulsados por la Dirección del Trabajo y sobre sus resultados y conclusiones, pudiendo sugerir nuevas materias o áreas de investigación;
9. Desarrollar toda otra función destinada al logro de los objetivos señalados.

## **II. Integración y Funcionamiento.**

### *1. Integrantes.*

El Consejo estará integrado por diez profesionales, ad honorem, de reconocida trayectoria académica y profesional, especialistas en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Serán designados por el Director del Trabajo, previo conocimiento de la opinión de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y durarán un año en sus funciones.

A sus sesiones podrán asistir funcionarios de la Dirección del Trabajo, requeridos por el Director del Trabajo, de acuerdo a sus especialidades y áreas de responsabilidad.

El Consejo será presidido por el Director del Trabajo y le bastará para sesionar la concurrencia de 6 de sus miembros.

El Consejo contará además con una Secretaría Técnica, la que estará bajo la responsabilidad del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

### *2. Funcionamiento.*

El Consejo, a proposición de la Dirección del Trabajo, definirá sus normas de funcionamiento, la priorización de los temas a tratar en una agenda al efecto, y los mecanismos periódicos de evaluación de su trabajo.

Podrá recomendar la creación de grupos de estudio para temas generales o específicos, por sectores o subsectores de actividad económica, con la participación directa de los actores involucrados o de los técnicos que ellos nominen.

Deberá sesionar regularmente, a lo menos una vez el mes, sin perjuicio de la posibilidad de que sus miembros generen documentos de trabajo, informes o reportes de sus opiniones, con carácter ilustrativo o preparatorio de tales sesiones.

### **III. Tarea Inmediata.**

La primera labor del Consejo Técnico Consultivo, a partir de su instalación, será la de colaborar emitiendo opiniones y aportes sobre las labores que la Dirección del Trabajo deberá desarrollar en la aplicación de las recientes reformas laborales, a partir de su próxima entrada en vigencia.

Sobre esta materia, la Dirección del Servicio deberá informar a los miembros del Consejo de su evaluación respecto de las normas aprobadas y las materias de relevancia que se deriven de ellas, en lo referido a la complejidad de su aplicación o interpretación. Para ello, distinguirá entre las normas que estima de exigibilidad y control inmediato –sin perjuicio de procurar su amplia difusión y alguna normativa administrativa especial para facilitar su aplicación– de otras que considere de una mayor complejidad jurídica, o que involucran definición de políticas institucionales. Respecto de estas últimas su implementación plena se facilitará en tanto se generen los instrumentos administrativos idóneos, lo que deberá efectuarse en los tiempos de estudio y observación necesarios.

### **IV. Constitución.**

El Consejo Técnico Consultivo que crea la presente resolución, deberá estar nominado dentro de la primera quincena del mes de noviembre del año 2001.

La presente resolución deberá ser publicada en el Diario Oficial para efectos de su conocimiento público, sin perjuicio de lo cual entrará en vigencia a partir de la fecha de su dictación.

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

Dirección del Trabajo

# **DESIGNA INTEGRANTES DE CONSEJO TECNICO CONSULTIVO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Resolución N° 1.168 exenta (\*)

Núm. 1.168 exenta.- Santiago, 8 de noviembre de 2001.

Vistos: Lo dispuesto en los artículos 1º, 2º y 5º del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

La Resolución exenta N° 1.161 de fecha 7 de noviembre del 2001, que crea el Consejo Consultivo.

La Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República que fijó el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de esa Institución Fiscalizadora.

Considerando:

Que mediante la Resolución exenta N° 1.161 citada se creó el Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo, cuerpo colegiado integrado por profesionales, de reconocida trayectoria académica y profesional, especialistas en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales;

Que este Consejo contempla para su funcionamiento la designación de 10 profesionales, nominados por el Director del Trabajo, previo conocimiento de la opinión de las organizaciones empresariales sindicales más representativas;

Que los integrantes del Consejo Técnico Consultivo durarán un año en sus funciones;

Resuelvo:

1º Desígnase a las personas que a continuación se individualizan como integrantes del Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo:

Señor Augusto Bruna Vargas  
Señor Rafael Carvallo Santelices  
Señor Diego Corvera Vergara  
Señor Nestor Gutiérrez Gutiérrez  
Señora María Eugenia Montt Retamales  
Señor Patricio Novoa Fuenzalida  
Señor Alvaro Pizarro Mass  
Señor Enrique Uribe Casasbellas  
Señor Alfredo Valdés Rodríguez  
Señor Guillermo Videla Vial.

2º En el ejercicio de esta labor desarrollarán las funciones que les asigna la resolución que crea el Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo por el período de un año, a contar de la fecha de dictación de la presente resolución.

3º El cargo de integrante del Consejo, se desempeñará ad honorem, por consiguiente de él no se deriva beneficio pecuniario ni estatutario para sus integrantes.

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

# DEL DIARIO OFICIAL

## 23 - Octubre

- Ley N° 19.760. Otorga gratuidad en las atenciones de salud que requieran funcionarios de la atención primaria afiliados al sistema público de salud.

## 29 - Octubre

- Extracto de Resolución N° 43 exenta, de 22.10.01, del Servicio de Impuestos Internos. Exime de la obligación de dar aviso de inicio de actividades, llevar contabilidad y declarar sus rentas anualmente a contribuyentes sin domicilio ni residencia en Chile, que sólo obtengan rentas de capitales mobiliarios.

## 2 - Noviembre

- Ley N° 19.765. Modifica la Ley N° 19.758, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 5 - Noviembre

- Decreto N° 969, de 12.10.01, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Incorpora a la Provincia Cordillera al régimen de jornada continua de trabajo.

## 6 - Noviembre

- Auto Acordado de la Corte Suprema de 19.10.01. Sobre integración y subrogación de las Salas de la Corte Suprema y de sus Miembros.

## 7 - Noviembre

- Ley N° 19.768. Introduce adecuaciones de índole tributaria al mercado de capitales y flexibiliza el mecanismo de ahorro voluntario.
- Ley N° 19.769. Flexibiliza las inversiones de los fondos mutuos y compañías de seguro, crea Administradora General de Fondos, facilita la internacionalización de la banca, y perfecciona leyes de sociedades anónimas y de fondos de inversiones.
- Decreto N° 305, de 25.09.01, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto Supremo (M) N° 1.340 bis de 1941, que aprobó el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República.

## 8 - Noviembre

- Ley N° 19.761. Extiende el ámbito de aplicación de normas que sancionan los procedimientos de cobranzas ilegales.
- Resolución N° 1.161 exenta, de 7.11.01, de la Dirección del Trabajo. Crea Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo y fija sus objetivos y funciones (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 9 - Noviembre

- Decreto N° 236, de 15.05.01, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba Reglamento del XVII Censo Nacional de Población y VI de Vivienda.



### **10 - Noviembre**

- Ley N° 19.770. Posterga para el año 2002 la determinación de los coeficientes de distribución del Fondo Común Municipal.
- Circular N° 80, de 8.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nueva política de condonación de intereses y sanciones pecuniarias que se impongan por infracciones a las obligaciones tributarias contempladas en el artículo 97 N° 1 inciso 1°, N° 2 y N° 11 del Código Tributario y condonación en el caso de deudas por concepto de Impuesto Territorial.
- Decreto N° 209, de 5.06.01, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 287, de 1999, del Programa de Perfeccionamiento Fundamental para Docentes.
- Decreto N° 264, de 20.09.01, del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento sobre Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles.

### **12 - Noviembre**

- Decreto N° 86, de 31.08.01, de la Subsecretaría de Transportes. Establece normas sobre instalación de equipos de registro de infracciones al límite de velocidad e infracciones a luz roja en lugares semaforizados.

### **13 - Noviembre**

- Decreto N° 476, de 31.08.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Bolivia sobre Reconocimiento Recíproco de Licencias de Conducir.

### **14 - Noviembre**

- Extracto de Circular N° 78, de 9.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de las normas tributarias que contiene el nuevo texto del D.L. N° 701, de 1974 (fomento forestal), modificado por la Ley N° 19.561.
- Extracto de Circular N° 81, de 9.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de nuevo crédito por donaciones para fines deportivos (Ley N° 19.712).
- Circular N° 82, de 9.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone forma de declarar en F29 la rebaja de la proporción de los peajes e impuesto específico al petróleo Diesel a que tienen derecho las empresas de transporte que indica la Ley N° 19.764, de 2001.

### **15 - Noviembre**

- Ley N° 19.771. Modifica la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza respecto de la educación parvularia.

### **17 - Noviembre**

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 13.12.00, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

### **19 - Noviembre**

- Ley N° 19.772. Modifica el arancel tipo básico consolidado de nuestro país ante la OMC.
- Resolución N° 4.326 exenta, de 19.11.01, del Servicio Nacional de Aduanas. Normas para la aplicación del contingente arancelario contemplado en el artículo 1° de la Ley N° 19.772.

### **20 - Noviembre**

- Extracto de Circular N° 84, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones al D. L. N° 825, introducidas por las Leyes N°s. 19.738 y 19.747.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 25.07.01, del Ministerio de Salud. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.076, que aprobó el Estatuto para los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas.

# NOTICIAS

## 9 - Octubre

- **Fondo de cesantía llegará a US\$ 1.700 millones en 2011:** El fondo de cesantía llegará a US\$1.700 millones en 2011 siempre que se cumplan las proyecciones del Gobierno que señalan que unos 450.000 trabajadores al año se incorporarán al seguro de desempleo.

Diez empresas, entre las que figuran bancos, A.F.P., compañías de seguros, cajas de compensación, administradoras de fondos mutuos, fondos de inversión y compañías de telecomunicaciones están interesadas en manejar los recursos de este seguro.

El coordinador del Comité Interministerial de Licitación del Seguro de Cesantía, Germán Acevedo, señaló que el proceso hasta el momento "ha sido todo un éxito porque tenemos un número de potenciales interesados mucho mayor del que nadie esperaba".

- **Tren de la prevención:** El 2 de octubre pasado partió desde la Estación Mapocho el llamado "tren de la prevención" el cual visitará las regiones V, VI y VII.

La actividad, es organizada por el Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Instituto de Normalización Previsional, el Banco del Estado, la Dirección del Trabajo, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública, servicios de salud y el Consejo Nacional de Control de Estupefacientes.

La iniciativa se está realizando por segunda vez, debido al éxito que tuvo este evento el año pasado, donde participaron más de 15 mil personas.

- **Directora del Trabajo afirmó que es ilegal solicitar antecedentes comerciales para postular a empleos:** La Directora Nacional del Trabajo, María Ester Feres, afirmó que según la ley laboral chilena es "absolutamente ilegal" que a las personas que postulen a un empleo se les solicite antecedentes comerciales.

La directora del ente fiscalizador indicó que la libertad de trabajo es un derecho constitucional y que por lo tanto está prohibida "cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Feres respondió de esta manera a la Agrupación de Profesionales Cesantes que se encuentran en DICOM de Temuco quienes pidieron dicha información al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, cuando visitó la ciudad.

- **Oficina del Trabajo en Tierra del Fuego:** En Tierra del Fuego se inauguró la oficina provincial de la Inspección del Trabajo. En la oportunidad, estuvieron presentes el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, el SEREMI del ramo, Jorge Restovic y autoridades regionales, provinciales y comunales.

La oficina estará ubicada en el edificio de los Servicios Públicos de Porvenir.

## 9 - Octubre

- **Conflicto pesquero en Aysén:** Los pescadores artesanales de Melinka y del archipiélago de las Guaitecas (al norte de la región de Aysén) ocuparon la municipalidad, una escuela, un jardín infantil y el aeródromo de ese lugar, con el fin de expresar su molestia por el dictamen de la Subsecretaría de Pesca que autoriza la extracción en esa zona por parte de los trabajadores de la X región.
- **Tríptico informativo sobre diálogo laboral:** Con la presencia de los Ministros de Educación, Mariana Aylwin y del Trabajo, Ricardo Solari y la Directora Nacional del Trabajo, María Ester Feres, se dio a conocer ayer el tríptico informativo que se refiere al diálogo laboral entre trabajadores y dueños de colegios particulares que fue fruto de más de un año de trabajo.

En la mesa de diálogo se lograron acuerdos con los que se podrá enfrentar de mejor manera los problemas que afectan al sector, entre los que destacan el ambiente y las condiciones laborales, así como beneficios no económicos y la validación de acuerdos de financiamientos compartidos.

La iniciativa se enmarca en la campaña que realiza el Ministerio del Trabajo que busca fomentar el diálogo entre empleadores y trabajadores para respetar la actual normativa laboral.

## 10 - Octubre

- **Nuevo Código del Trabajo: restringirá despido de trabajadores por conductas graves:** El abogado, Humberto Berg, señaló que "la nueva redacción del artículo 160 restringe la aplicación de las causales con falta de probidad. Ahora no se podrá despedir a un empleado que tenga una pelea con un compañero en la empresa, o con un supervisor. Sólo se podrá aplicar esta normativa en conductas graves entre empleador y trabajador", puntualizó Berg.

El actual artículo 160 de la normativa permitía al empleador poner fin al contrato de trabajo sin derecho a indemnización ya sea por falta de probidad o por conductas inmorales graves y comprobadas. No obstante, a partir del próximo 1º de diciembre el mencionado artículo contendrá una lista de las faltas que serán causales de despido.

- **Directora del Trabajo descartó despidos por reforma laboral:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, pidió a todas las Inspecciones a lo largo de todo el país un informe sobre la situación de despidos en las diferentes regiones, debido a las denuncias que señalan que con la reforma laboral se estarían produciendo despidos masivos de trabajadores.

En los informes, se constató que el número de términos de contrato no ha aumentado y se mantiene las mismas causales de desvinculación de la empresa las que en un 80% correspondieron a término de contrato por finalización de trabajo temporal.

## 11 - Octubre

- **A.F.P. registró un alza de 3,25% en julio:** El último índice de ocupación elaborado por la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones señala que se registró un alza de 3,25% en julio, con respecto al mismo mes del año 2000.

**11 - Octubre**

El número de cotizantes en las distintas entidades aumentó en más de 100 mil en los últimos 12 meses y 0,59% si se compara con junio. Esto significa que 19 mil personas más declararon o efectuaron aportes de un mes a otro.

**12 - Octubre**

- **Entre 1990-2000: Encuesta CASEN señala que fuerza laboral femenina creció cerca de 7 puntos:** La Encuesta CASEN arrojó como resultado que la fuerza laboral femenina aumentó cerca de un 7% entre 1990 y 2000.

La encuesta agrega que en igual período el nivel de pobreza de las mujeres bajó de un 39 a un 20%.

Asimismo, en ese período la tasa general de participación en la fuerza laboral aumentó en 6,9 %. Entre los 45 a 59 años fue el tramo que más aumentó (32% en 1990 y 45,6% en el año 2000).

- **Investigando jornada laboral:** La Dirección del Trabajo está investigando la situación de la jornada laboral de los conductores que chocaron en la ciudad de Calama. En el accidente fallecieron 17 trabajadores y tres resultaron gravemente heridos.
- **Situación de los trabajadores independientes:** Datos del INE y de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones señalan que el 50% de la fuerza laboral ahorra en forma regular para su jubilación. La cifra, podría disminuir en los años siguientes en el caso de que los trabajadores dependientes disminuyan.

El experto de la CEPAL, Andras Uthoff, dijo que esta situación representa un riesgo para el fisco el cual puede verse obligado a gastar más recursos para pensiones mínimas y asistenciales para quienes no poseen una buena jubilación, lo que está garantizado constitucionalmente.

**14 - Octubre**

- **Comunistas mantienen el control en Colegio de Profesores:** Pese a que la derecha aumentó su participación en la dirigencia del Colegio de Profesores, el sector comunista mantuvo el control mayoritario en todo el país.

Este último sector obtuvo el 46% de los votos, la Concertación 31% y la derecha el 14%.

El actual presidente del gremio, Jorge Pavez (PC) permanecerá en el cargo por tres años más, tras obtener la primera mayoría.

**15 - Octubre**

- **Irregularidades laborales en Mc Donald's:** El presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia (COTIACH), Manuel Ahumada, denunció que la empresa Mc Donald's mantiene contratos "anormales" así como también no cumpliría con las normas básicas que establece la legislación laboral chilena.

## 15 - Octubre

Ahumada junto a una funcionaria de la compañía señaló que a los trabajadores se les contrataba a plazo fijo y con términos de funciones pactado.

- **Camioneros se movilizan:** Los conductores de vehículos de carga y pasajeros anunciaron que realizarán hoy lunes una movilización que ha sido denominada "la fatiga mata", y que tiene como objetivo denunciar las malas condiciones laborales que enfrentan.

El presidente de la agrupación, José Sandoval, señaló que los dueños de los vehículos pesados ponen en riesgo sus vidas, ahorrando los costos.

- **Empleos escasos y bajos sueldos:** Según el economista del Programa de Economía del Trabajo, Raúl González, en el país se está produciendo una escasez de empleos y una gran cantidad de trabajos inestables y con bajos sueldos.

La situación, a juicio de González, sería consecuencia de la crisis asiática y del conflicto que se vive en el Asia Central.

- **Sector de educación pide 45% más de presupuesto para el año 2002:** El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, consideró insuficiente los dineros que se destinarán en el 2002 para el sector de la educación.

Aunque Pavez reconoció el incremento que ha habido en los últimos años, indicó que los recursos deberían aumentar en un 45%, lo que es equivalente a 600 mil millones de pesos, cantidad que permitiría seguir desarrollando la reforma educacional, la jornada escolar completa así como mejorar el salario del sector.

## 16 - Octubre

- **Lan Chile negocia en forma anticipada con la mitad de sindicato:** La empresa Lan Chile negoció en forma anticipada con 130 personas que se "descolgaron" del sindicato. Ahora quedan sólo 120 pilotos afiliados quienes entre mañana miércoles y el 22 de octubre deberán entregar su propuesta a la compañía.

El sindicato de pilotos informó que de las 360 personas que laboraban en la empresa 108 fueron despedidos entre el 14 de septiembre y el 2 de octubre, y 120 fueron llamados por la empresa con el fin de ofrecerles un convenio individual.

- **Embarazadas reciben 1300 pesos diarios por pago prenatal por no tener mínimo de cotizaciones:** Embarazadas presentarán esta semana un recurso de protección en la Superintendencia de Seguridad Social y en los tribunales por contradicciones legales las que según Angela Figueroa existen entre dos artículos del Código del Trabajo ya que por un lado impide a la trabajadora que esté embarazada trabajar durante el período pre y post natal pero el D.F.L. N° 44 establece que éstas deben tener tres meses de cotizaciones previas al embarazo.

## 18 - Octubre

- **Un 11% de morosos repacta deuda previsional:** Sólo un 11 % de los empleadores morosos se comprometió a pagar las cotizaciones debidas a sus trabajadores.

**18 - Octubre**

Cabe señalar, que la Ley N° 19.720 obliga a los empleadores que hayan firmado convenios a cancelar su deuda en un lapso de hasta 18 meses.

Según cifras del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Superintendencia de A.F.P., de los 267.000 empleadores morosos en diciembre de 2000 sólo 26.557 han firmado los convenios respectivos que establece la Ley N° 19.720, lo que equivale al 11% de empleadores que repactaron su deuda.

- **Pilotos de Lan Chile reclaman mejoras laborales:** Los 112 pilotos de Lan Chile presentaron, en un proyecto de contrato colectivo a la compañía, una mejoría de sus condiciones laborales. A juicio de éstos, la solución no está relacionada con el alza de los salarios.

La propuesta se inserta en el proceso de negociación colectiva que los trabajadores y la empresa iniciaron ayer.

El director tesorero del sindicato de pilotos, Carlos González, señaló que el documento presentado pide una mejora de las condiciones laborales, tales como una mayor flexibilidad, respecto a los calendarios de vuelos que son fijados, asimismo solicitan que hayan plazos mínimos de 24 ó 48 horas y de los cuales sean informados en caso de que exista un cambio en el itinerario, situación que no sucede actualmente.

- **Reforma Laboral:** El presidente de la Cámara de Comercio de Santiago, Esteban Alvano, llamó a establecer un clima de más armonía en las relaciones entre empresarios y trabajadores así como con las autoridades de Gobierno.

Alvano señaló que dado a que la reforma laboral ha sido promulgada "sólo nos queda mirar hacia adelante e insistir en que la aplicación de las nuevas normas se haga con el mejor criterio posible, sin perder de vista que la palabra clave para mantener y generar empleo es flexibilidad".

- **"CPC señaló que el Gobierno no cumplió con sus promesas":** El presidente de la comisión laboral de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Augusto Bruna, indicó que el Gobierno no cumplió con sus promesas al sector empresarial al aumentar los costos con la reforma laboral. La nueva normativa fue calificada por Bruna como "inoportuna y equivocada" debido a la difícil situación económica que se vive y con un desempleo que llega al 10%.

**19 - Octubre**

- **Gobierno despachará próximamente proyecto para el consejo de diálogo social:** En noviembre próximo el Gobierno enviará al parlamento el proyecto de ley en donde propone la institucionalización del consejo de diálogo social, instancia que agrupa a los empresarios, dirigentes sindicales y miembros del ejecutivo.

El rol de la entidad será la de resolver los temas que estén relacionados con los trabajadores y la productividad.

## 20 - Octubre

- **Conflicto entre Intergas y Ral: Aclaración de la Dirección del Trabajo:** De acuerdo con la información entregada por el Diario Austral referente al conflicto entre la firma Ral y la empresa Intergas, el 18 de octubre recién pasado, la Dirección Regional del Trabajo, aludida en el citado artículo por la empresa Intergas, aclara lo siguiente:

"1.- En las oficinas de la Inspección provincial del trabajo se han recibido varios reclamos en contra de la Empresa Ingeniería y Constructora Ral, que involucran a un total de 20 trabajadores, quienes entre otros conceptos reclamaron no pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales".

"2.- Habiéndose acreditado la efectividad de los conceptos reclamados, los que no fueron solucionados por la empresa Ral en esta instancia administrativa, los trabajadores fueron orientados a recurrir a la vía judicial, procediendo este servicio a aplicar las multas administrativas correspondientes por los conceptos infringidos".

"3.- Finalmente, se deja constancia que no es efectivo que la empresa Intergas haya mantenido conversaciones con este Servicio, en relación a las diferencias que tiene con la empresa Ral, ni menos expresar que estemos de alguna forma avanzando la difícil situación que afecta a los trabajadores reclamantes, los que en todo momento fueron debidamente informados de los derechos que les asisten y de las instancias a las que debían recurrir".

- **"Gobierno ofreció un 3,9% de reajuste al sector público":** El Gobierno ofreció a los integrantes de la mesa de negociaciones de los trabajadores del sector público un 3,9% de reajuste. El porcentaje fue calificado por los personeros de insuficiente debido a que aspiraban a que éste fuera de un 4%.

El porcentaje ofrecido por el Gobierno se debe a la inflación que se espera para este año, la que según las estimaciones llegaría al 3,1% a lo que se le suma un 0,4% por concepto de deuda (originada el año 2000) y un 0,4% décimas sobre la inflación.

- **María Ester Feres, Directora del Trabajo: ley laboral empezará con "marcha blanca":** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, señaló que: "vamos a establecer una especie de marcha blanca cuando empiecen a regir las reformas laborales, el 1º de diciembre".

La directora del organismo fiscalizador, agregó que en los próximos días buscará llegar a un acuerdo para que comience a funcionar un consejo técnico consultivo el que aclarará materias puntuales y que no hayan sido resueltas con las reformas laborales.

## 21 - Octubre

- **Iniciativa reformula carrera funcionaria: ANEF se manifestó contrario al proyecto de ley:** El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl de la Puente, llamó al Gobierno a retirar el proyecto de ley que reformula y moderniza la carrera funcionaria de alrededor de 400 mil empleados públicos.



**21 - Octubre**

De la Puente criticó al Gobierno señalando que éste no ha solucionado los problemas económicos y laborales que el sector público reclama desde hace años.

Finalmente señaló que el 45% de los empleados en la Administración Pública son a honorarios y el 55% corresponde a empleos estables.

- **SOFOFA tratará de mitigar el impacto negativo de las reformas laborales:** El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril, Juan Claro, señaló que los empresarios industriales tratarán de mitigar el impacto negativo de las reformas laborales, a través de proposiciones que permitan precisar algunos puntos de la nueva ley.

Claro piensa que los conceptos de prácticas antisindicales y la reorganización de empresas y otros, pueden generar una verdadera industria de litigios acerca de prácticas laborales. Por otra parte manifestó su preocupación para que se aclaren los procedimientos de fiscalización de la nueva economía.

**22 - Octubre**

- **Mejoras salariales: Auxiliares de colegios van a paro:** Los más de 45 mil auxiliares de alrededor de 10 mil colegios de todo el país acordaron realizar un paro nacional el próximo 7 de noviembre con el fin de presionar al Gobierno por no "mostrar interés" en mejorar su situación económica y laboral.

- **PYMES lideran en inversión tecnológica de información:** Según un informe elaborado por el Departamento de Estudios de la Universidad de Chile y Microsoft durante este año 2001 las empresas del país tendrán un avance de un 14,8% en la inversión de tecnología informática. El liderazgo las tendrán las PYMES las que destinarán alrededor de US\$330 millones en esta área. En comparación con el año pasado esto significa un alza del 19,5%.

- **Denuncias por despidos:** El presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la industria alimenticia, el turismo y gastro-hotelería (COTIACH), Manuel Ahumada, denunció en el día de ayer una serie de abusos e irregularidades laborales de las empresas UNIMARC y Prever S.A.

Ahumada señaló que la empresa modificó en forma unilateral el aguinaldo de Fiestas Patrias pactando en el contrato colectivo que se suscribió entre UNIMARC y el sindicato por vales canjeables en mercadería en locales del supermercado UNIMARC.

**24 - Octubre**

- **Directora del Trabajo, María Ester Feres: algunas normas de la nueva ley laboral serán aplicadas con "criterio de gradualidad":** En el seminario "la reforma laboral y su efecto en la empresa" organizado por la Sociedad de Fomento Fabril la Directora Nacional de la Dirección del Trabajo, María Ester Feres defendió las reformas laborales, las que cabe señalar entrarán en vigencia el próximo 1º de diciembre.

Feres anticipó que algunas normas de la nueva ley laboral serán aplicadas con criterio de gradualidad. Asimismo, agregó que el organismo actuará en un comienzo con un criterio

## 24 - Octubre

pedagógico y con "sanciones de cortesía" para posteriormente utilizar criterios que serán más exigentes.

- **Reunión de la CUT con Directora del Trabajo:** El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, se reunió ayer con la Directora Nacional de la Dirección del Trabajo, María Ester Feres, con el fin de analizar las implicancias de la nueva legislación laboral.
- **Denuncia:** La Central Autónoma de Trabajadores denunció ayer un despido ilegal del trabajador de la empresa de cecinas San Jorge y presidente del sindicato, Alvaro Zamorano.

A juicio de éstos, el despido se produjo cuando Zamorano conoció el fin de semana pasada que la empresa estaba realizando prácticas antisindicales tales como amenazas de despidos masivos y amedrentamientos a algunos dirigentes con el fin de imponer sus propios candidatos.

La CAT anunció que presentará un recurso de protección.

- **Empresas podrán evaluar calidad de relación con sus trabajadores:** El presidente de la Acción Empresarial (organización sin fines de lucro que agrupa a 31 empresas chilenas), Javier Cox y el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Ricardo Ariztía presentaron ayer el índice de responsabilidad social corporativa. El instrumento permitirá a las empresas autoevaluar su desempeño en áreas que dicen relación con el medio ambiente, desarrollo social así como la relación con los trabajadores.

## 25 - Octubre

- **Votó huelga: Plantel de Iquique no jugó con Talcahuano:** El plantel de Iquique no fue a entrenar ayer al cumplirse el plazo para el pago de los 15 millones de pesos que les adeudan a los jugadores por sus sueldos.

La institución recibirá una multa de 15 puntos en contra y 40 U.T.M.

- **Consejo Consultivo no será una instancia de negociación:** La Directora Nacional del Trabajo, María Ester Feres, indicó que el Consejo Técnico Consultivo no será una instancia de negociación entre trabajadores y empresarios para interpretar las nueva normativa laboral.

"El objetivo es que en estos encuentros podamos analizar los distintos casos de la empresa con respecto al nuevo código y que también nosotros podamos dar a conocer nuestro accionar fiscalizador" dijo Feres.

- **Irregularidad en los despidos: Lan Chile fue multada por la Dirección del Trabajo:** La Dirección del Trabajo informó que multó a la empresa Lan Chile debido a las irregularidades cometidas en los despidos de 72 pilotos de esa compañía.

El Subdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz, indicó que la empresa fue sancionada con 26 ingresos mínimos mensuales sin fines remuneracionales lo que equivale a \$1.834.612 por

**25 - Octubre**

rehusarse a presentar los documentos laborales y previsionales. Asimismo, se multó a la compañía con 40 U.T.M. por no pagar parte de los sueldos y los feriados proporcionales en el comparendo.

**26 - Octubre**

- **EMOS cambia de nombre y trabajadores adquieren participación en matrices de Agbar y Suez:** En una junta extraordinaria de accionistas, los propietarios de la sociedad aprobaron el cambio de nombre de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias (EMOS) a Aguas Andinas.

Por otra parte, la empresa implementó entre sus trabajadores la posibilidad de que éstos puedan adquirir acciones en la matriz central de Suez, a través de stock options.

780 empleados de 1.300 son accionistas en la compañía central por un monto cercano a los 500 mil euros.

- **Pdte. Lagos: hay que "trabajar con más fuerza y más ahínco":** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, señaló que "hay que trabajar con más fuerza y con más ahínco" para superar la situación de desempleo que vive el país. Asimismo, el primer mandatario reiteró que el compromiso del Gobierno es la de crear mayores posibilidades de trabajo.

**27 - Octubre**

- **La Moneda no intervendrá en conflicto entre empresarios y la CUT:** La Confederación de la Producción y del Comercio decidió marginarse del Consejo de Diálogo Social después que el presidente de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) Arturo Martínez acusara al sector empresarial de aumentar el desempleo para favorecer a la derecha.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, Alvaro García, señaló que "el Consejo se basa en una instancia de conversación directa entre el CPC, la CUT y la CONAPYME, donde no está el Gobierno. Por lo tanto, y dado que el espíritu es que exista una institución independiente, no hemos considerado intervenir en la discusión por ahora, aunque si algunos de los actores lo estima conveniente lo haremos".

**28 - Octubre**

- **Inspectores del trabajo se adelantan y solicitan antecedentes que la actual normativa laboral no considera:** El presidente de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y del Comercio, Augusto Bruna, señaló que los inspectores del trabajo se adelantaron y empezaron a solicitar en diversas empresas antecedentes sobre materias que no son consideradas en la actual legislación laboral.

Bruna, añadió que la nueva legislación "desalentará la contratación de mano de obra".

- **Huachipato: Trabajadores se preparan para movilizaciones:** Los 2.600 trabajadores de planta siderúrgica de Huachipato y de la Compañía de Acero del Pacífico comenzaron a programar una serie de movilizaciones con el fin de defender a su empresa frente a lo que

**28 - Octubre**

ellos consideran como una "competencia desleal" que se genera a través de los aceros subsidiados que ingresan al país provenientes principalmente de Turquía.

La decisión la tomó la directiva sindical, que es presidida por René Hernández, luego de un sinnúmero de entrevistas que han sostenido con gente del Gobierno, congresistas así como integrantes de la Comisión Nacional de Distorsiones en las que han tenido escasa acogida.

- **Fantuzzi rechazó decisión de la CPC de marginarse del Consejo de Diálogo Social:** El presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas, Roberto Fantuzzi, rechazó la decisión que tomó la Confederación de Producción y del Comercio (CPC) de marginarse del Consejo de Diálogo Social, aunque comprendió la molestia que tiene dicho sector.

**29 - Octubre**

- **Empleados públicos anuncian movilizaciones:** Las 14 organizaciones del sector público que dependen de la Central Unitaria de Trabajadores están atentos con el fin de efectuar movilizaciones a lo largo de todo el país.

El coordinador de la CUT Manuel Bravo y los presidentes de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales Raúl de la Puente y de la Confederación de Trabajadores de la Salud Municipalizada Esteban Maturana convocaron a paro a los funcionarios si el Gobierno no constituye durante la semana la mesa de negociación que analizará el reajuste del sector.

**30 - Octubre**

- **Comité Técnico definió diseño para licitación de seguro de cesantía:** Un comité técnico en el que estuvieron tres representantes de los ministerios de Hacienda y del Trabajo decidió ayer unánimemente que el sistema de comisiones que va aplicar el administrador del fondo del seguro de cesantía será sobre saldos y no sobre la base de cotizaciones.
- **Proyecto de ley de multifondos de A.F.P. se aprobaría en enero de 2002:** El superintendente de A.F.P., Alejandro Ferreiro, indicó que el proyecto de ley que crea los multifondos de A.F.P. "es un punto incompleto que se espera resolver a la brevedad una vez que la agenda del Congreso, hoy copada por la discusión presupuestaria, nos permita tramitarla", lo que ocurriría en enero "ya que hay sesiones durante ese mes (...)", añadió.
- **Marginación de la CPC del Consejo de Diálogo Social será temporal:** El presidente de la CPC, Ricardo Ariztía señaló que el gremio se marginará de manera temporal del Consejo de Diálogo Social hasta que el presidente de la CUT no aclare las denuncias formuladas sobre la existencia de un presunto acuerdo electoral entre empresarios y dirigentes de partidos de la derecha con el fin de generar "un millón de desempleados" en el país.
- **Encuesta muestra preocupación por reforma laboral:** Los ingenieros comerciales egresados de la Universidad de Chile realizaron una encuesta que arrojó como resultado que el 66,4% de los ingenieros comerciales consultados, señalaron que la reforma laboral

"continúa generando incertidumbre" lo que a su juicio se debería a uno de los principales puntos de la nueva legislación y que se refiere a "las multas y sanciones que puede aplicar la Dirección del Trabajo".

### 31 - Octubre

- **Ascensoristas están preocupados por situación laboral:** Los ascensoristas manifestaron su preocupación por sus condiciones de trabajo, lo que, a su juicio, afecta su integridad física y de las personas que utilizan los elevadores.

Según cifras, de los 30 mil ascensores existentes en el país, 10 mil se encontrarían en malas condiciones.

El presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Ascensores y Afines, Eduardo Cortés, señaló que detrás de los accidentes hay errores humanos pero que son "arrastrados por las condiciones laborales a la cual están sometidos los técnicos del sector".

### 2 - Noviembre

- **Próximamente se formalizará Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo:** En las próximas semanas se formalizará el Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo el que tendrá como rol el de mantener un clima de cordialidad en las negociaciones además de difundir el nuevo Código laboral.

### 5 - Noviembre

- **Denuncian despidos:** La Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el turismo y la Gastronomía (COTIACH) denunció que en los últimos 15 días 478 trabajadores han sido despedidos en la Región Metropolitana.

El presidente de la COTIACH, Manuel Ahumada, señaló que "esto tiene como efecto fundamental la disminución de plan de personal que no necesariamente implican una disminución definitiva. En algunos casos ya se ha producido recontractación, en otros se ha llegado al descargo de citar a la gente con posterioridad al primero de diciembre...", dijo.

### 6 - Noviembre

- **Huelga de trabajadores de "El Rápido":** La totalidad de los trabajadores del local de comida "El Rápido" paralizaron sus actividades con el fin de recibir un "anhelado" aumento de sueldo de un 10%.
- **Gobierno afirma que no tiene antecedentes de despidos masivos:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, señaló que el Gobierno no tiene antecedentes de que se estén produciendo despidos masivos como consecuencia de la próxima entrada en vigencia de la nueva ley laboral.

El Secretario del ramo indicó que "hay una modificación del Código del Trabajo aprobada por el Congreso que entrará en vigor en diciembre y hasta el momento no apreciamos situaciones anormales en materia de despidos masivos".

- **Infracciones laborales de las empresas disminuyeron en 36%:** La Dirección del Trabajo informó que más de 68 mil empleadores fueron fiscalizados hasta agosto de 2001. La cifra

## 6 - Noviembre

representa, según dirigentes empresariales, un aumento de 29% si se le compara con el mismo período del año pasado.

No obstante, los incumplimientos a las normas laborales disminuyeron en 36% desde enero hasta agosto.

- **Mesa tripartita se conformará a fines de noviembre:** El 22 de noviembre se conformará una mesa tripartita la que estará compuesta por empleadores, trabajadores y Gobierno con el fin de analizar las relaciones laborales a nivel portuario así como otros temas como el proyecto de ley que busca regular el trabajo en los puertos.
- **Ministro del Trabajo calificó de "error" el retiro de la CPC de la mesa de diálogo:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, calificó como un "error" la decisión del empresariado de retirarse de la mesa de Diálogo Social.

Frente a las denuncias de supuestos despidos Solari señaló que en un mercado laboral de 5 millones y medio de personas es muy complejo verificar si algunas de ellas se deben a causas antisindicales.

- **Senador Boeninger rechaza legislar trabajos temporales:** El senador institucional Edgardo Boeninger (DC) rechazó la idea de legislar sobre las empresas que ofrecen trabajos temporales y añadió que no sería prudente seguir con cambios laborales. "Tengo mis dudas sobre la conveniencia de ver este proyecto, porque no sería bueno volver a retomar una discusión en el campo laboral por lo menos en los próximos cuatro años (...)".

## 7 - Noviembre

- **Ministro Solari: "El Gobierno no mediará en conflicto" entre CPC y la CUT:** Ante la discusión que se generó entre la CUT y la CPC el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, señaló que el Gobierno no mediará en este conflicto, porque tenemos una invitación permanente al Diálogo Social y tenemos una relación habitual, pues estamos siempre en contacto con ambos sectores".
- **Reajuste del sector público será de 4,5%:** El Gobierno y los gremios del sector público firmaron el acuerdo en el que se aprobó el reajuste en un 4,5% del sector público para el próximo año.

La medida tendrá un costo de 215 mil millones de pesos.

- **Economistas advierten que reforma laboral tendrá un alto costo:** Los economistas Fernando Coloma y Joseph Ramos señalaron que la reforma laboral presenta más costos que beneficios.

Los profesionales hicieron un análisis de la situación al participar en un seminario que fue organizado por la Universidad Finis Terrae.

Los expertos en materia laboral añadieron que los niveles de conflictividad y sindicalización que existen actualmente hacían necesaria una reforma de este tipo.

## 8 - Noviembre

- **Comercio pide flexibilizar la política fiscalizadora:** En una reunión que sostuvieron con la Directora del Trabajo María Ester Feres, los dirigentes de la Cámara Nacional de Comercio manifestaron su preocupación por el endurecimiento de la política fiscalizadora. A juicio del gremio ello está afectando la gestión de las empresas sobre todo a las pequeñas y medianas empresas del comercio.

Cabe señalar que el cambio esta en que la Dirección una vez que detecta la infracción sanciona en forma inmediata a la empresa sin que exista una notificación o un plazo para explicar el hecho.

- **Trabajadores de CODELCO rechazan anuncio de reducción de personal:** Los trabajadores de CODELCO manifestaron su rechazo ante el anuncio realizado por la administración en donde se señala que se reducirá en 500 personas el número de trabajadores para el 2002.

# Jurisprudencia Judicial

## **TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO**

**Determinación de la real causa de terminación del contrato de trabajo. Requisitos legales del finiquito. Necesidad de que este último sea ratificado ante Ministro de Fe y no simplemente autorizada la firma del trabajador ante Notario.**

### **Comentario**

*No obstante la firma del finiquito por parte de trabajador reconociendo como causal de terminación la renuncia voluntaria, la comunicación del término de la relación laboral enviada por el empleador consigna la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

*Por otra parte, la demandante reconoce haber firmado el finiquito, éste no reúne los requisitos legales, esto es, haber sido suscrito y ratificado ante Ministro de Fe, toda vez en él el Notario sólo autoriza la firma de la trabajadora demandante, haciéndolo por lo demás, un mes después de la terminación de los servicios. Por lo anterior, resulta improcedente que el empleador lo invoque.*

*En consecuencia, y precisado lo anterior, el sentenciador determinó injustificado el despido de la trabajadora al no concurrir elementos suficientes que acreditaran el incumplimiento grave de las obligaciones de la trabajadora despedida, condenando a su ex empleador al pago de los haberes que en el mismo fallo se consignan.*

### **Quinto Juzgado Laboral de Santiago**

Santiago, miércoles trece de septiembre de dos mil.

Vistos:

A fs. 1 comparece doña Nelly del Carmen González Carrasco, trabajadora, domiciliada en Amunátegui 86, oficina 401, Santiago, quien interpone demanda en contra de su ex empleadora Publicidad y Promociones Unimarc S.A., representada por don Pedro Pablo Larraín..., a fin que sea condenado al pago de las siguientes prestaciones: 1) indemnización sustitutiva del aviso previo, 2) indemnización por años de servicio; más reajustes e intereses y costas.

Funda su demanda en que el 13 de julio de 1993 ingresó a prestar servicios para la demandada como dependiente, en virtud de contrato de trabajo, siendo su última remuneración mensual \$ 163.103. El día 11 de noviembre de 1998, fue despedida en forma injustificada, arbitraria e indebida.

A fs. 24, comparece don Claudio Muñoz Fienovi, en representación de la demandada, viene en contestar la demanda, señalando que la demandante ingresó a prestar servicios para la demandada, con fecha 13 de julio de 1993 hasta el 11 de noviembre de 1998, siendo esta última fecha, la terminación de los servicios, por la renuncia de la trabajadora aceptada por la empresa demandada, para no perjudicarla y por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, pues siendo cajera entregó fotos a un compañero de trabajo gratuitamente. Por lo tanto, solicita al Tribunal se rechace la demanda con costas.



### **En cuanto al Fondo**

3º Que la controversia ha recaído en la causa de terminación de los servicio y las remuneraciones percibidas por la demandante.

9º Que apreciados estos antecedentes en conformidad a las reglas de la sana crítica, se concluye que la demandante no renunció a su trabajo, sino que fue despedida por la empresa. En efecto, la comunicación de término de contrato de trabajo de 11 de noviembre de 1998 (fs. 23), consigna como causal la del Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, "el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", lo que concuerda con las testimoniales rendidas en autos, así como con las presunciones establecidas en el considerando cuarto;

10º Que si bien la demandante reconoce haber firmado el finiquito agregado al proceso (fs. 19), éste no reúne los requisitos previstos por el Art. 177 del Código del Trabajo, esto es, haber sido suscrito y "ratificado" ante el Ministro de Fe, por cuanto en el mismo consta que el Notario solamente "autoriza" la firma de la trabajadora, y lo hace un mes después de la terminación de los servicios de ésta. Por lo tanto, este instrumento, de conformidad con el precepto citado, no puede ser invocado por el empleador.

12º Que aun en el evento de ser efectivo que la demandante entregó las fotos reveladas a un compañero de trabajo, sin que éste cancelara el valor del producto –hecho que no está fehacientemente acreditado en autos–, no es un hecho que configure la causal de "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", por cuanto la propia demandada no puso término al contrato del guardia a quien la demandante habría favorecido, por este motivo...

13º Que, en consecuencia, se estima que el despido de la demandante ha sido injustificado y se accederá a las indemnizaciones a que se refiere el Art. 168 del Código del Trabajo, con el aumento legal que corresponda.

Dictado por doña Ghislaine Landerretche Sotomayor, Juez Subrogante.

### **Corte de Apelaciones de Santiago**

Santiago, veinticuatro de julio de dos mil uno.

A fojas 101: téngase presente.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de trece de septiembre de dos mil, escrita a fojas 69 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 5.519-2000.

# Jurisprudencia Judicial

## **RECURSO DE PROTECCION EN CONTRA DE INSTRUCCIONES DE INSPECTOR DEL TRABAJO**

**Facultades de fiscalización e improcedencia de esta acción cautelar como sustituto de otros medios de impugnación.**

### **Comentario**

*Frente al ejercicio de las facultades de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional por parte de los fiscalizadores del trabajo, éstos cuentan con plenas atribuciones para constatar el efectivo cumplimiento de dicha legislación y de impartir las normas e instrucciones adecuadas para el ejercicio de tal función pública. Por otra parte, al fiscalizar, la Dirección del Trabajo sólo ejerce tales funciones contenidas en la ley y no por ello se constituye en comisión especial. La garantía del derecho de propiedad no puede verse vulnerada por una instrucción, toda vez que este acto constituye un acto previo y preparatorio que puede o no dar motivo para la aplicación de una multa, la que por lo demás, puede ser impugnada a través de los recursos administrativo y después por la vía de los recursos judiciales.*

### **Corte de Apelaciones de Valparaíso**

Valparaíso, a catorce de junio de dos mil uno.

Visto:

A fojas 12, José Argomedo García, factor de comercio, en representación de Gastronomía A.M. Limitada, ambos domiciliados en calle San Martín N° 298, de Viña del Mar, quien tiene administración de tres locales de McDonald's de Chile S.A., deduce recurso de protección en contra de don Ernesto Sepúlveda Tornero, fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, ambos domiciliados en Von Schröeders N° 493 de Viña del Mar, porque con fecha 16 de abril de 2001 impartió una instrucción notificada en la misma fecha la que constituye un acto arbitrario e ilegal que ha provocado una privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos constitucionalmente protegidos del no ser juzgado por comisiones especiales, del de la libre contratación y del de propiedad. En la referida instrucción, la parte recurrida indica que la recurrente debe pagar la semana corrida, desde marzo de 1999 a marzo de 2001, correspondiente a los trabajadores que se desempeñan en los locales de McDonald's, tales instrucciones son totalmente improcedentes, toda vez que se hace aplicable el pago de semana corrida a trabajadores que no tienen derecho a la misma, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

A fs. 133 informa el recurrido, señalando en primer lugar su improcedencia por cuanto se ha deducido en contra de un mero acto preparatorio de una eventual resolución de multa administrativa, resolución esta última, que tiene una serie de vías de impugnación administrativas; que en todo caso, la actuación impugnada es totalmente legal y carece de rasgos arbitrarios, ya que la referida instrucción la impartió el fiscalizador dentro de las facultades de que dispone, haciendo aplicación de la doctrina interna del Servicio manifestada en diversos dictámenes sobre el tema semana corrida.

### **Con lo relacionado y considerando:**

**Segundo:** Que, el texto del D.F.L. N° 2 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y las funciones de las Direcciones del Trabajo, confiere facultades a estos entes públicos para velar por:

- a) La fiscalización de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio a su petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales, de acuerdo con las normas que lo rigen, y
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

**Tercero:** Que de lo expuesto se desprende que el fiscalizador recurrido tenía la facultad para constatar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral y de impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalizar.

En consecuencia, la instrucción impartida se encuentra ajustada a la ley, por lo que no es ilegal, ni arbitraria, como lo supone la recurrente.

**Cuarto:** Que, como se ha venido diciendo la Dirección del Trabajo en la persona del fiscalizador sólo ha ejercido facultades de fiscalización contempladas en la ley y no se ha constituido en comisión especial.

Por lo demás, el fiscalizador actúa de acuerdo a los dictámenes administrativos que resultan para aquél, en términos de dar aplicación a las normas laborales infringidas mediante las respectivas instrucciones.

**Quinto:** Que, la garantía de la libre contratación en materia laboral, contemplada en el artículo 19 N° 16 de nuestra Carta Fundamental, se encuentra establecida a favor de los trabajadores. En efecto, en los contratos de trabajo deben respetarse normas legales sobre remuneraciones, jornada de trabajo, días de descanso, feriado, todas las cuales resultan irrenunciables, por cuyo motivo, el fiscalizador debe velar porque los empleadores las cumplan a cabalidad.

**Sexto:** Que, por otro lado, conviene señalar que la garantía del derecho de propiedad no ha sido vulnerada toda vez que la instrucción vinculada con la interpretación de una disposición laboral constituye un acto previo y preparatorio que puede o no dar motivo para la aplicación de una multa, en contra de la cual el empleador puede impugnarla primero a través de los recursos administrativos, y después por la vía de los recursos judiciales contemplados en la legislación laboral.

**Séptimo:** Que en mérito de lo expuesto corresponde negar lugar a la acción cautelar de protección.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema, sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección..., se rechaza el Recurso de Protección interpuesto a fs. 12 y siguientes por don..., en contra de don..., fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Ministro señor Luis Alvarado Thimeos.

Rol N° 295-2001.

**Corte Suprema**

Santiago, dieciséis de julio de dos mil uno.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus fundamentos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, que se eliminan,

**Y teniendo en su lugar y, además, presente:**

**Primero:** Que conforme a los objetivos tenidos en vista por el constituyente al instituir la acción cautelar de que se trata, esto es, restablecer el imperio del derecho quebrantado adoptándose las medidas que se juzguen pertinentes al efecto, ha de precisarse que la misma supone la clara existencia de los derechos cuya protección se pretende, cuyo no es el caso, desde que existe controversia que debe dilucidarse en otra sede, específicamente, en la laboral.

**Segundo:** Que, por otra parte, existen otros medios de impugnación para las instrucciones cuestionadas, como, asimismo, para la resolución o resoluciones que puedan adoptarse en definitiva en torno al debate, de manera que, por esta razón y la indicada en el fundamento anterior, resulta improcedente el recurso en examen.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de esta Corte sobre Tramitación..., se confirma la sentencia apelada de catorce de junio del año en curso, que se lee a fojas 160, sin perjuicio de otros derechos que el recurrente pueda hacer valer ante las instancias respectivas.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Rol N° 2.304-01.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contratista. Pago por subrogación. Alcance.....	4.022/197	30.10.01	65
Contratista. Responsabilidad subsidiaria. Alcance. ....	4.022/197	30.10.01	65
Contrato de trabajo. Existencia. Personal embarcado naves pes- queras. ....	4.183/204	12.11.01	83
Contrato individual. Cotizaciones. Obligtoriedad. Trabajador ju- bilado. ....	3.866/190	18.10.01	47
Corporación Nacional Forestal. Decreto Supremo Nº 20. Aplicabi- lidad .....	4.074/199	5.11.01	71
Dirección del Trabajo. Competencia.....	4.156/202	8.11.01	79
Empleador extranjero. Servicios en Chile. Alcance .....	4.182/203	12.11.01	80
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final. Ley Nº 19.378. ....	3.884/196	22.10.01	64
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final. Ley Nº 19.378. ....	3.839/188	16.10.01	45
Estatuto de Salud. Capacitación. Remuneración. ....	3.867/191	18.10.01	49
Estatuto de Salud. Comisión calificadora. ....	3.882/194	22.10.01	59
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo. ....	3.867/191	18.10.01	49
Estatuto de Salud. Feriado .....	3.867/191	18.10.01	49
Estatuto de Salud. Feriado. Años de servicios. Cómputo. ....	3.867/191	18.10.01	49
Estatuto de Salud. Licencia médica. ....	3.883/195	22.10.01	61
Estatuto de Salud. Permisos. Remuneración. ....	3.867/191	18.10.01	49
Estatuto de Salud. Precalificación. ....	3.882/194	22.10.01	59
Estatuto de Salud. Remuneración. Descuentos .....	3.868/192	18.10.01	53
Estatuto Docente. Jornada de trabajo. Duración. Modificación.	4.023/198	30.01.01	68
Estatuto Docente. Jornada escolar completa diurna .....	4.023/198	30.01.01	68
Jornada bisemanal. Descanso compensatorio. ....	3.869/193	18.10.01	55
Jornada bisemanal. Horas extraordinarias. ....	3.869/193	18.10.01	55
Naves mercantes. Sobresueldo. Procedencia. ....	4.155/201	8.11.01	76
Naves mercantes. Terminación contrato de trabajo. Descanso compensatorio. ....	4.155/201	8.11.01	76
Semana corrida. Base de cálculo.....	4.075/200	5.11.01	73
Trabajadores portuarios. Sistema excepcional distribución jorna- da de trabajo y descansos.....	3.865/189	18.10.01	46

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ART. 42 INCISO FINAL. LEY Nº 19.378.****3.839/188, 16.10.01.**

**Las pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento en el extranjero en Salud Familiar, que refiere la Resolución exenta Nº 1.018, de 4 de julio de 2001, del Ministerio de Salud, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma dará derecho a la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículo 42, inciso final. Decreto Nº 1.889, artículo 56.

**Concordancias:** Dictamen Nº 272/14, de 20.01.2000.

Se consulta si las pasantías correspondientes a Becas del Programa de Perfeccionamiento de Funcionarios de Atención Primaria de Salud, que refiere la Resolución exenta Nº 1.018, de 4 de julio de 2001, del Ministerio de Salud, permite a los profesionales de las Categorías A y B del artículo 5º de la Ley Nº 19.378, acceder a la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378 y artículos 56 y 57 del Decreto Nº 1.889.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 273/14, de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley"*.

En efecto, el citado artículo 56 del Decreto Nº 1.889, de 1995, Reglamento de la Ley Nº 19.378, dispone:

*"Darán derecho a la asignación a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado: cursos y estadías de perfeccionamiento, especializaciones por profesión; diplomas, magister y doctorados"*.

Del precepto reglamentario transcrito se desprende que a los profesionales de la salud primaria con título profesional de médico cirujano, farmacéutico, químico-farmacéuticos, bioquímicos, cirujano dentista, y otros profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, pudiendo además, tener derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando esos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magister y doctorados.

En la presentación se consulta si las pasantías ofrecidas en la Resolución exenta Nº 1.018, de 4 de julio de 2001, del Ministerio de Salud, que aprueba las bases técnicas de selección para becarios del programa de perfeccionamiento de funcionarios que se desempeñan en atención

primaria de salud, permiten a los profesionales de las Categorías A y B del artículo 5º de la Ley Nº 19.378, acceder al pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la ley del ramo.

De acuerdo con la disposición en análisis y según lo refiere la doctrina administrativa citada, el propósito del legislador ha sido estimular y promover el permanente perfeccionamiento de los funcionarios que laboran en salud primaria, particularmente en el caso de profesionales cuyo perfeccionamiento importa la especialización por la modalidad de cursos de postgrado.

Bajo este marco normativo, las pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento en el extranjero en Salud Familiar que ofrece el Ministerio de Salud para funcionarios del sector de todas las categorías funcionarias, desde luego constituyen actividades de capacitación cuyo reconocimiento será útil para los efectos del puntaje acumulativo en el marco de la carrera funcionaria del trabajador.

Igualmente, los mismos cursos permitirán a los profesionales clasificados en las categorías A y B del artículo 5º de la Ley Nº 19.378, acceder al pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado que les reconoce el inciso final del artículo 42 de la citada, puesto que el transcrito artículo 56 del Reglamento considera como títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado, los cursos y estadías de perfeccionamiento como denomina el Ministerio del ramo las pasantías consistentes en estadías en el extranjero en Salud Familiar.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, corresponde informar que las pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento en el extranjero en Salud Familiar, que refiere la Resolución exenta Nº 1.018, de 4 de julio de 2001, del Ministerio de Salud, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma dará derecho a la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378.

**TRABAJADORES PORTUARIOS. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.**

**3.865/189, 18.10.01.**

**Aclara Resolución Nº 59, de 2.02.2001, de esta Dirección, en el sentido que indica.**

En el mes de febrero del presente año se publicó la Resolución exenta Nº 59, de esta Dirección, que contempla un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos denominado "*turno alternado*" o "*turno intercalado*" para el sector portuario de trabajadores permanentes cuya forma de remuneración está compuesta por sueldo base más un bono o asignación por turno o jornada realizado.

Dicha resolución estableció un descanso mínimo entre turno o jornada de ocho horas, considerando que cada uno de ellos tiene una duración equivalente al mismo número de horas.

Ahora bien, atendida la circunstancia que en la actualidad los turnos o jornadas que se aplican en el trabajo portuario tienen, en general, una duración de 7,30 horas, lo que hace prácticamente

imposible la existencia de un descanso de ocho horas, esta Dirección ha estimado necesario aclarar la referencia al número de horas de descanso entre cada turno o jornada, contenida en la resolución que nos ocupa.

Sobre este particular, cabe señalar que la Resolución exenta N° 59 no significó, de manera alguna, entrar a discutir la duración de los turnos o jornadas existentes actualmente, de suerte que si éstos tienen, según ya se ha expresado, una duración de 7,30 horas, resulta de toda lógica, en opinión de la suscrita, que el descanso entre turno y turno sea de 7,30 horas, esto es, equivalente al número de horas laborado.

Lo anteriormente expresado está en armonía con la doctrina administrativa emitida para otros sectores de la actividad económica nacional, pudiendo citarse al respecto el Dictamen N° 946/46, de 10 de febrero de 1994, según el cual, *"entre una jornada efectiva de trabajo y otra, debe existir un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al período laborado"*.

En el mismo orden de ideas cabe señalar que la Resolución exenta N° 59 estableció un descanso de 8 horas entre turnos con el objeto de evitar que los trabajadores laboren horas extraordinarias y además el turno alternado siguiente, reduciendo con ello el descanso mínimo entre turnos o jornadas y que, por otra parte, tampoco pretendió regular un aumento de la duración del turno o jornada.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la Resolución N° 59, de 2.02.2001, de esta Dirección, debe entenderse aclarada en el sentido que el descanso entre turnos o jornadas que contempla tiene una duración máxima de 8 horas y mínima de 7,30 horas.

**CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES, OBLIGATORIEDAD. TRABAJADOR JUBILADO.**

**3.866/190, 18.10.01.**

**Procede que un jubilado o pensionado de la Caja de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, que continúa laborando para una empresa del sector privado, deba cotizar para pensiones en una Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P., a menos que sea mayor de 65 años si es hombre o de 60, si es mujer, pero en todo caso debe hacerlo para salud, en la institución médico previsional correspondiente.**

**Fuentes:** D.L. N° 3.500, de 1980, artículos 17, incisos 1° y 2°, y 69, inciso 1°. Ley N° 19.732, artículo único.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 2.629/147, de 20.05.99 y 7.052/333, de 19.12.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia que ex funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Carabineros de Chile, que como jubilados cotizan para salud en



CAPREDENA, o en DIPRECA, de trabajar posteriormente en empresas de seguridad deben cotizar para pensiones en una Administradora de Fondos de Pensiones, A.F.P., y además para salud, lo que no correspondería si se trata de personas ya jubiladas o pensionadas, y que ya cotizan para salud.

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

El artículo 17, incisos 1º y 2º, del D.L. Nº 3.500, de 1980, dispone:

*"Los trabajadores afiliados al Sistema menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imposables.*

*"Además, deberán efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Esta cotización adicional deberá ser comunicada de acuerdo a lo señalado en el inciso quinto del artículo 29 y tendrá el carácter de uniforme para todos los afiliados a una Administradora, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del mismo artículo".*

A su vez, el artículo 69, inciso 1º del D.L. Nº 3.500, de 1980, dispone:

*"El afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriormente citadas se desprende, que un trabajador incorporado al Nuevo Sistema de Pensiones de las A.F.P., sin entrar a distinguir si ya se encuentra jubilado o pensionado en otro sistema previsional, estará exento de la obligación de cotizar del artículo 17, de 10 % para pensiones, y de la adicional en lo pertinente, sólo si es mayor de 65 años si es hombre y de 60, si es mujer, o fuere pensionado de vejez o de invalidez total del segundo dictamen del mismo Sistema, exención que no alcanza a la cotización para salud, que se mantiene de todos modos.

De esta suerte, en la especie, si se trata de jubilados de otro sistema previsional, de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, que continúan laborando para una empresa del sector privado, estarán por una parte obligados a incorporarse a una Administradora de Fondos de Pensiones, y a efectuar en ella las cotizaciones del 10% para pensiones, para una nueva jubilación en el sistema, y la adicional según la A.F.P., si les corresponde, salvo que se trate de personas mayores de 65 años de edad hombres, o de 60, mujeres, caso en los cuales no se está obligado a estas cotizaciones, que se podrán hacer en forma voluntaria, pero no así para salud, que corresponde cotizar de todas maneras.

Lo anterior guarda armonía con la reiterada doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen Ordinario Nº 2.629/147, de 20.05.99, y con lo señalado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, según informe 6.376, de 14.05.96.

Cabe agregar, que la Ley N° 19.732, publicada en el Diario Oficial de 6.06.2001, suprimió las cotizaciones para fondos de pensiones de los pensionados de las instituciones de previsión fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, que no es el caso en estudio, a partir del 1º.07.2001, para los mayores de 74 años de edad, y del 1.01.2002, para el resto de tales pensionados, disposición que no es aplicable en la especie.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que procede que un jubilado o pensionado de la Caja de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, que continúa laborando para una empresa del sector privado, deba cotizar para pensiones en una Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P., a menos que sea mayor de 65 años si es hombre o de 60, si es mujer, pero en todo caso debe hacerlo para salud, en la institución médico previsional correspondiente.

**ESTATUTO DE SALUD. FERIADO. AÑOS DE SERVICIOS. COMPUTO. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO. CAPACITACION. REMUNERACION. PERMISOS.**

**3.867/191, 18.10.01.**

- 1) Los años de servicio prestados como funcionario en el Ejército de Chile, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378.**
- 2) Los servicios prestados como Técnico Paramédico en el Hospital Militar, son útiles para el reconocimiento de experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378.**
- 3) El pago de los días administrativos se determina según la remuneración que tenga el funcionario en su respectiva categoría y nivel funcionarios, y la actividad de capacitación se pagará de acuerdo con las reglas establecidas para ello en los artículos 37 y 38 del Reglamento de la Ley N° 19.378.**
- 4) Para el cómputo del feriado legal que reconoce el artículo 18 de la Ley N° 19.378 y la determinación de la fecha de su inicio, no puede considerarse el descanso que corresponde a la jornada laboral previa del inicio del feriado.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 18, 38, letra a). Decreto N° 1.889, artículo 37.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98.

Se consulta sobre diversas materias reguladas por la Ley N° 19.378:

1) Si el tiempo servido en el Ejército de Chile sirve para ser computado como sector público para el cálculo de las vacaciones.

2) Si el tiempo servido en el Hospital Militar como Técnico Paramédico sirve para su computado como experiencia en salud.

3) Si el pago de los días administrativos y de los destinados a capacitación en el Programa Comunal de Capacitación de los funcionarios que laboran en el sistema de cuarto turno, debe hacerse sobre la base de la jornada diurna de trabajo o según el cálculo que la misma corporación empleadora hace para el pago de vacaciones y licencias médicas, estimando la ocurrencia que el pago de días administrativos y de capacitación debe hacerse sobre ese último cálculo.

4) Si el feriado legal debe comenzar a partir del segundo día libre correspondiente al sistema de cuarto turno, o a partir de un día hábil de trabajo, ya que los días libre del cuarto turno corresponden a parte de su jornada laboral habitual.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) Los incisos primero y tercero del artículo 18 de la Ley N° 19.378, dispone:

*"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de remuneraciones.*

*"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programas de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determina el Reglamento".*

Del precepto transcrito se desprende en lo pertinente, que para los efectos de calcular y determinar el feriado legal de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, deben considerarse los años trabajados en el área pública de servicios en cualquiera condición o calidad jurídico contractual, como igualmente corresponde computar el o los períodos servidos en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud como en los Programas Sociales de Emergencia Laboral que la misma disposición precisa en el sector salud.

En la especie se consulta si el tiempo servido como funcionario en el Ejército de Chile, es útil para ser computado como sector público para el cálculo de las vacaciones.

De acuerdo con la normativa en estudio, el legislador de la Ley N° 19.378 ha concebido una amplia cobertura de sectores y áreas de prestación de servicios, para permitir el rápido acceso a los tramos de feriado legal de los funcionarios que se desempeñan en el área de salud municipal, detallando incluso los sectores y áreas precisamente para significar claramente el amplio reconocimiento cobertural para el mejor uso de ese beneficio legal.

En ese contexto, resulta evidente que los servicios prestados como funcionario en el Ejército de Chile, deben considerarse para los efectos de la determinación del feriado legal de los dependientes regidos por la Ley N° 19.378 porque, a diferencia de lo exigido para el reconocimiento de la Experiencia, la ley del ramo ha contemplado una gama mayor de áreas y sectores para el cálculo del feriado que, en lo que respecta al sector público, permite el cómputo de los servicios prestados en cualquier calidad jurídica.

De consiguiente, los años de servicio prestados como funcionario en el Ejército de Chile, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

2) En relación con la segunda consulta, en Dictamen N° 2.506/192, de 1º.06.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para el reconocimiento de 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"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, por una parte, el legislador garantiza la carrera funcionaria de los trabajadores afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, constituyendo la experiencia uno de los elementos de esa carrera.

Por otra, se establece la forma para el reconocimiento de la experiencia, esto es, el procedimiento para reconocer los años de servicio afectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal y, de esta manera, conceptualizar la experiencia medida en bienios.

En la consulta, se requiere saber si los servicios prestados en el Hospital Militar como Técnico Paramédico sirve para ser computado para el reconocimiento de experiencia en salud.

Según la normativa legal citada, para los efectos de la experiencia procede considerar el tiempo laborado en establecimientos públicos de salud, cuyo es el caso de los servicios prestados en aquel centro asistencial toda vez que por Resolución N° 1.686 de 7.12.1932, el Hospital Militar es una dependencia del Ejército de Chile y cumple sus funciones como hospital institucional.

De esta manera, para la suscrita, cabe concluir que los servicios prestados en el Hospital Militar como Técnico Paramédico, son útiles para el reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378.

3) En lo que respecta a la tercera consulta, el inciso primero del artículo 17 de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio"*.

Por su parte, el inciso primero del artículo 37 del Decreto N° 1.889, Reglamento de la Ley N° 19.378, establece:

*"Los funcionarios del sistema tendrán derecho a participar hasta por 5 días en el año, con goce de remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento"*.

De las normas transcritas se deriva que en el sistema de salud municipal, tanto durante el ausentismo por motivos particulares o permiso administrativo como por los cursos o estadías de capacitación que realicen los funcionarios, dichos períodos se cumplen con goce de remuneraciones, porque los mismos se entienden como laborados para todos los efectos legales.

En la especie, se consulta si los días administrativos y aquellos destinados a capacitación se pagan según la jornada diurna, o según el cálculo que la Corporación empleadora utiliza para el pago de vacaciones y licencias médicas, estimando la ocurrente que el pago debe hacerse

según este mismo cálculo porque, en este caso, se considera además el promedio de las horas extraordinarias laboradas en el sistema de cuarto turno.

De acuerdo con las disposiciones citadas los períodos que comprenden los permisos administrativos y la capacitación, respectivamente, se pagan según la remuneración que tenga el funcionario que hace uso de esos beneficios, limitándose la ley en el primer caso, hacer referencia al pago con la expresión "con goce de remuneraciones", sin otro alcance.

Mientras que en el caso de la capacitación, el artículo 38 del Reglamento señala que cada entidad administradora establecerá los porcentajes sobre el sueldo base mínimo nacional que asignará por concepto de capacitación en cada categoría, estableciendo al mismo tiempo la distribución de dicho porcentaje en cada nivel de la categoría correspondiente, lo que se reflejará en el sueldo base de cada nivel.

En otros términos, la ley se limita a reconocer con goce de remuneraciones, el período que comprende el uso de los permisos administrativos y de los cursos o estadías, pero no precisa su monto porque ello se determina según el nivel de remuneraciones que tiene cada funcionario en su respectiva categoría y nivel funcionarios, de manera que es distinto y corresponde a otra determinación el cálculo de la remuneración para el feriado legal y las licencias médicas.

De ello se sigue que en el caso en consulta, el pago de los días administrativos se determina según la remuneración que tenga el funcionario en su respectiva categoría y nivel funcionarios, y la actividad de capacitación se pagará de acuerdo con las reglas establecidas para ello en los artículos 37 y 38 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

4) En lo que dice relación con la última consulta, el inciso cuarto del artículo 18 de la Ley N° 19.378, dispone:

*"El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente".*

Del precepto transcrito se deriva que todo funcionario que labora en salud municipal, y que cumpla con el requisito para hacer uso de su feriado legal, esto es, más de un año de servicio, formalizará ante su empleador la solicitud respectiva, indicando la fecha en que hará uso de él, la que no podrá ser denegada discrecionalmente por la entidad administradora.

En la consulta se requiere saber si el feriado legal debe comenzar a partir del segundo día libre de la jornada laboral en cuarto turno del funcionario, o a partir del día hábil de trabajo, estimando la ocurrencia que los denominados días libres del sistema de cuarto turno corresponden a la jornada laboral del trabajador.

De acuerdo con la disposición legal invocada, será el trabajador quien señale la fecha en que empezará a hacer uso de su feriado legal, indicando que el inicio del descanso anual tendrá como fecha el día siguiente hábil en que termina su jornada que, en la especie, corresponde al cuarto turno incluido el descanso o días libres, teniendo presente que en la primera parte del inciso tercero del artículo 18 de la Ley N° 19.378, se establece que para el cómputo del feriado no se considerarán como días hábiles los días sábado.

Dicho de otro modo, tanto para la determinación del cómputo del feriado como para precisar la fecha de su inicio, en ningún caso, puede considerarse el descanso ya devengado de la jornada

laboral previa al comienzo del feriado, porque ello significa trasladar a vacaciones un descanso distinto del feriado legal.

Por ello, para el cómputo del feriado legal y la determinación de la fecha de su inicio, no puede considerarse el descanso correspondiente a la jornada laboral previa al comienzo del feriado.

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

1) Los años de servicio prestados como funcionario en el Ejército de Chile, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

2) Los servicios prestados como Técnico Paramédico en el Hospital Militar, son útiles para el reconocimiento de experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378.

3) El pago de los días administrativos se determina según la remuneración que tenga el funcionario en sus respectivas categoría y nivel funcionarios, y la actividad de capacitación se pagará de acuerdo con las reglas establecidas para ello en los artículos 37 y 38 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

4) Para el cómputo del feriado legal que reconoce el artículo 18 de la Ley N° 19.378 y la determinación de la fecha de su inicio, no puede considerarse el descanso que corresponde a la jornada laboral previa del inicio del feriado.

**ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. DESCUENTOS.**

**3.868/192, 18.10.01.**

**En el marco de la Ley N° 19.378, para dejar sin efecto el descuento de la remuneración destinado al pago de la prima de un seguro, sólo basta que el funcionario manifieste por escrito a su empleador su voluntad en tal sentido, sin necesidad de invocar otro motivo o causa.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 4º, inciso 1º. Ley N° 18.883, artículo 95.

Se consulta si se ajusta a derecho el descuento de la remuneración por concepto de prima, de una póliza de seguro contratada por la trabajadora en la compañía de seguros La Previsión, en virtud de un convenio colectivo pactado con su ex empleador la Dirección de Atención Periférica (DAP), dependiente del Servicio Metropolitano de Salud Sur del Ministerio de Salud.

Agrega que al ser traspasado el DAP a la Corporación Municipal de San Miguel le hicieron llegar una nueva autorización para continuar con los descuentos que ella no firmó, razón por la cual presentó un reclamo a la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile, respondiendo la Compañía de Seguros "La Previsión" que no se requería de una nueva autorización para continuar con los descuentos por planilla, porque la trabajadora asignada no cambió de empleador ni fue alterado el régimen laboral, sino que el empleador cambió de denominación a Corporación Municipal de San Miguel.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 4º, inciso primero, de la Ley N° 19.378, dispone:

*"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".*

A su turno, el artículo 95 de la Ley N° 18.883, establece:

*"Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.*

*"Con todo, el alcalde a petición escrito del funcionario podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por sistemas de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas".*

De las disposiciones legales transcritas se desprende en lo pertinente, que por expresa disposición del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en todo lo no regulado por este cuerpo legal rige supletoriamente el Estatuto de los Funcionarios Municipales, en cuyo artículo 95 se dispone la forma y los montos en que procede realizar los descuentos de la remuneración de los funcionarios.

La ocurrente, por su parte, requiere saber si se ajusta a derecho el descuento de su remuneración para el pago de prima cuya póliza de seguro ella contrató antes de ser traspasada al sector municipal, estimando que actualmente ese descuento no procede porque ella ha manifestado a la compañía aseguradora su propósito de no perseverar en el contrato de seguro, no obstante lo cual igualmente ha seguido operando el descuento, particularmente porque aquella empresa le ha respondido que está vigente el contrato toda vez que, en su caso, sólo ha operado un cambio en la denominación del empleador y no de este último.

De acuerdo con la normativa citada, la regla general en la materia es la prohibición de efectuar deducciones de las remuneraciones de los funcionarios, de manera que los descuentos constituyen claramente una situación excepcional y reglamentada por la ley, en cuyo caso se distinguen por una parte, los descuentos legales como los pagos de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidos expresamente por otras leyes y, por otra, los descuentos autorizados expresamente por el funcionario destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, que no pueden exceder en su conjunto del 15% de la remuneración.

En ese entendido, la funcionaria que consulta legalmente siempre ha estado en la condición de autorizar el descuento para el pago de la prima o, en su defecto, comunicar por escrito a su empleador y a la compañía de seguros su voluntad de dejar sin efecto dicha autorización incluso, sin la necesidad de señalar ni invocar motivo o razón para ello, como lo confirma la carta suscrita por la empresa aseguradora de 17.03.2000.

Lo anterior no puede verse alterado por el hecho de que en el caso de la trabajadora haya ocurrido sólo un cambio de denominación del empleador, puesto que con ésta u otra circunstancia igualmente prevalece la disposición legal que prohíbe el descuento de la remuneración respecto de

pagos de cualquier naturaleza distinto a los legales, que no estén expresamente autorizados por el trabajador.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que en el marco de la Ley N° 19.378, para dejar sin efecto el descuento de la remuneración destinado al pago de la prima de un seguro, sólo basta que el funcionario manifieste por escrito su voluntad en tal sentido, sin necesidad de invocar otro motivo o causa.

**JORNADA BISEMANAL. DESCANSO COMPENSATORIO. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

**3.869/193, 18.10.01.**

- 1) Procede rechazar solicitud de impugnación de instrucciones impartidas por la fiscalizadora M. E. M. S. a empresa..., si ésta, para obra "Servicio de Apoyo e Inspección Técnica de Obras CODELCO Chile, División El Teniente", de Rancagua, no contempla otorgamiento de días compensatorios de descanso acordes al artículo 39 del Código del Trabajo.**
- 2) Por el contrario, procede acoger solicitud de impugnación de las instrucciones ya indicadas al no corresponder exigir aplicación de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa..., si en la obra ya mencionada no se ha laborado horas extraordinarias los días domingo y festivos que precisa, con las que se hubiere excedido la jornada bisemanal convenida de 88 horas de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 32, inciso 1º, y 39.

**Concordancias:** Dictamen Ordinario N° 3.653/269, de 30.08.2000.

Se impugna instrucciones de la fiscalizadora M. E. M. S., por las cuales se ordena a la empresa..., en faena "Servicio de Apoyo e Inspección Técnica de Obras CODELCO Chile División El Teniente", de Rancagua, compensar los días festivos laborados que incidan en jornada bisemanal pactada de 11 por 3, y pago de horas extraordinarias según artículo 17 de Reglamento Interno de la empresa.

Se fundamenta la impugnación respecto de exigencia de días compensatorios de descanso, en que únicamente los días de Fiestas Patrias y Navidad que deba laborarse, podrían originar dos festivos aparte del domingo, que haría necesario conceder un total de 4 días de descanso, ante lo cual las partes convinieron expresamente en el contrato de trabajo que con el otorgamiento con carácter permanente de 3 días de descanso a lo largo del año, excediendo lo que establece la ley, se comprendería lo señalado al respecto en las instrucciones.

Asimismo, respecto de exigencia de pago de horas extraordinarias según artículo 17 del Reglamento Interno de la empresa, se aduce que la jornada bisemanal pactada de 88 horas no contempla laborar jornada extraordinaria, por lo que no procede requerir aplicación del artículo 17 del Reglamento Interno, previsto para el caso de laborar dicho tipo de jornada de trabajo.



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

1) En primer término, en lo que dice relación con días compensatorios de descanso que procedería otorgar por laborarse determinadas festividades del año, el artículo 39, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal antes citada se desprende que las partes podrán pactar jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, en servicios que se prestan en lugares apartados de centros urbanos, al cabo de las cuales se debe otorgar días de descanso compensatorios por los domingo y festivos laborados en el período bisemanal, aumentados en uno.

Ahora bien, en la especie, la cláusula segunda de los contratos de trabajo acompañados suscritos entre... y los trabajadores..., entre otros, señala:

*"La jornada de trabajo será la siguiente a partir del 6 de marzo de 2000: UNA JORNADA BISEMANAL DE 11 (ONCE) DIAS CONTINUOS DE TRABAJO, SEGUIDOS DE 3 (TRES) DIAS DE DESCANSO, CON UN MAXIMO DE 88 HORAS BISEMANALES, EN JORNADAS DIARIAS DE 8 HORAS DE TRABAJO QUE SE DESARROLLARAN POR TURNOS A DISTRIBUIR EN LOS SIGUIENTES HORARIOS:*

*"TURNO A Desde las 08:00 hasta las 16:00 hrs.*

*TURNO B Desde las 16:00 hasta las 24:00 hrs.*

*TURNO C Desde las 00:00 hasta las 08.00 hrs.*

*"La distribución de turnos será informada con anticipación por la administración del contrato.*

*"Se establece que en esta modalidad de contrato los días domingo y festivos trabajados que estén comprendidos en la jornada bisemanal de trabajo no son considerados horas extraordinarias y, en cambio, son compensados con los días de descanso establecidos tal como lo indica el artículo 39 del Código del Trabajo.*

*"Las partes establecen que la modalidad de 3 días de descanso acordada cumple con creces el requerimiento legal establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo para toda la duración del presente contrato".*

De la cláusula antes citada se deriva, en lo pertinente, que se ha pactado una jornada bisemanal de 11 días continuos de trabajo, seguidos de 3 días de descanso, con un máximo de 88 horas bisemanales, en jornada de 8 horas diarias.

Se desprende, asimismo, que los días domingo y festivos trabajados incluidos en la jornada bisemanal, son compensados con días de descanso, por lo que no originan horas extraordinarias.

Por último, que con el otorgamiento de 3 días de descanso a lo largo de toda la duración del contrato, se cumple ampliamente el requisito de días compensatorios de descanso exigidos por la ley.

Ahora bien, analizados los antecedentes acompañados, y lo indicado en la presentación, es posible precisar en primer término, que la jornada bisemanal acordada en la empresa de que se trata, se desarrollaría en forma permanente de martes a viernes, por lo que una jornada de 11 días

continuos como la convenida, en la cual no incida ningún día festivo, comprenderá sólo un domingo, por lo que de aplicar la disposición legal en comento correspondería otorgar dos días de descanso, uno por el domingo y otro por el adicional, no obstante, por acuerdo expreso de las partes se otorgan 3 días de descanso.

Del mismo modo, si en la jornada bisemanal incide un festivo aparte del domingo, lo que es de escasa ocurrencia, correspondería según la ley 3 días de descanso, que serían coincidentes con los pactados con carácter permanente por las partes, y si excepcionalmente, en el período inciden dos festivos aparte del domingo, lo que ocurriría normalmente dos veces en el año, en Semana Santa y Fiestas Patrias, correspondería según ley conceder en tal evento 4 días de descanso, situación en la cual adquiere relevancia el pacto expreso de las partes, por el cual ante un evento como el señalado, el descanso ocasional mayor se entendería comprendido en los 3 días de descanso permanentes superiores al legal, que se confiere a lo largo de todo el año, a pesar que por ley proceda conceder sólo 2 días.

Con todo, atendido lo anterior y lo dispuesto en el artículo 39 ya analizado del Código, en la especie, a juicio de esta Dirección, no se encontraría previsto el otorgamiento de días compensatorios de descanso en favor de los trabajadores como lo exige esta norma legal, si en el evento de incidir días festivos adicionales en la jornada bisemanal pactada correspondería otorgar 4 días de descanso compensatorio, como sería, uno por el domingo, dos por los festivos y otros adicional por disposición de la ley, 4 días que no estarían cubiertos con las cláusulas contractuales citadas, que contemplan sólo hasta 3 días de descanso, y de haber derecho a otro se entendería compensado con el día de descanso en exceso sobre 2 que se otorga a lo largo del año.

En efecto, aun cuando las partes hayan estipulado que los mayores días de descanso compensatorio que pudieren incidir en determinada jornada bisemanal, por corresponder según la ley 4 días de descanso, se entendería compensado con los 3 días que se confieren permanentemente a pesar de proceder legalmente 2 días, tal pacto no guardaría armonía con lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 1º del Código del Trabajo, que consagra la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por la leyes laborales, mientras subsista el contrato de trabajo, por lo que la cláusula respectiva en la parte pertinente adolecería de ilegalidad.

De tal manera, no procedería acoger lo solicitado en la presentación de la empresa... respecto de obra "Servicio de Apoyo e Inspección Técnica de Obras CODELCO Chile División El Teniente", de Rancagua, si los descansos compensatorios al cabo de la jornada bisemanal pactada no se adecuan plenamente a lo exigido por la ley, por lo que correspondería mantener vigentes sobre el particular las instrucciones impartidas.

2) En cuanto a la segunda impugnación, relacionada con pago de horas extraordinarias por haberse laborado en ciertas festividades, según artículo 17 del Reglamento Interno de la empresa, esta disposición establece, en sus incisos 1º y 2º:

*"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) sobre el sueldo convenido para las horas ordinarias.*

*"Las horas extraordinarias trabajadas en domingo y el 1º de enero, Viernes Santo, 1º y 21 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, se pagarán con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el sueldo convenido para las horas ordinarias".*

De la disposición reglamentaria antes citada se deriva que las horas extraordinarias se pagarán con un 50% de recargo sobre el sueldo de la hora ordinaria, a menos que se trate de

horas extraordinarias laboradas en día domingo, o el 1º de enero, Viernes Santo, 1º y 21 de mayo, 18 y 19 de septiembre, y 25 de diciembre, ocasiones en las cuales el recargo será del 100%.

De este modo, a la luz de la norma reglamentaria procede pago de 100% de recargo por las horas extraordinarias, en el evento que las mismas se hayan laborado efectivamente en días domingo o en festivos que se precisa, razón por la cual si ello no ha ocurrido no correspondería dicho pago.

En otros términos, en la especie, el solo hecho de laborar en días domingo y en las festividades anotadas no origina horas extraordinarias, ni por ende el recargo especial del 100% pactado, sino sólo si la jornada bisemanal de 88 horas se excedió por haberse laborado un domingo o los festivos indicados más allá de la jornada normal, que sumada a la de los otros días de trabajo del ciclo llevó a sobrepasar las 88 horas ordinarias pactadas.

En efecto, el artículo 30 del Código del Trabajo, que define la jornada extraordinaria, dispone:

*"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".*

Ahora, en el caso de jornadas bisemanales del artículo 39 del Código del Trabajo, como ocurre en el caso, la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinario N° 3.653/269, de 30.08.2000, ha precisado que la jornada máxima laboral será de 96 horas.

De este modo, en la especie, aplicando las normas legales antes citadas, sólo si se excedió la jornada pactada de 88 horas, menor que la máxima legal, se originó horas extraordinarias.

De esta suerte, en el caso en estudio, si no se ha excedido la jornada de 88 horas bisemanales, no correspondería exigir el pago de horas extraordinarias, ni tampoco con el recargo del 100%, por la sola circunstancia de laborarse días domingo, o en los festivos señalados, salvo que en tales días se haya excedido la jornada diaria que en definitiva lleve a trabajar sobre las 88 horas del ciclo bisemanal de trabajo.

De lo anterior fluye que las instrucciones impartidas a la empresa..., no se conformarían a derecho, a menos que efectivamente durante las ocasiones referidas se haya excedido la jornada pactada máxima laboral en la forma anotada, lo que atendidos los antecedentes no habría ocurrido.

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

1) Procede rechazar solicitud de impugnación de instrucciones impartidas por la fiscalizadora M. E. M. S. a empresa..., si ésta, para obra "Servicio de Apoyo e Inspección Técnica de Obras CODELCO Chile, División El Teniente", de Rancagua, no contempla otorgamiento de días compensatorios de descanso acordes al artículo 39 del Código del Trabajo.

2) Por el contrario, procede acoger solicitud de impugnación de las instrucciones ya indicadas al no corresponder exigir aplicación de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa..., si en la obra ya mencionada no se ha laborado horas extraordinarias los días domingo y festivos que precisa, con las que se hubiere excedido la jornada bisemanal convenida de 88 horas de trabajo.

**ESTATUTO DE SALUD. PRECALIFICACION. COMISION CALIFICADORA.**

**3.882/194, 22.10.01.**

- 1) En el sistema de salud municipal, puede realizar la precalificación como jefe directo, un director de establecimiento clasificado en la categoría B), de un funcionario clasificado en la categoría A) que se desempeña como Jefe de Programa Odontológico.**
- 2) El presidente de la Comisión Calificadora puede eventualmente pertenecer a una categoría funcionaria, hecho que no le impide ejercer la calificación del personal sujeto a calificación.**
- 3) El director de establecimiento clasificado en alguna categoría funcionaria que integra la comisión de calificación, no está inhabilitado para calificar a funcionario sujeto a calificación que está clasificado en una categoría superior.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 44. Decreto N° 1.889, artículo 59.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 271/12, de 20.01.2000 y 274/15, de 20.01.2000.

Se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

1) Si puede o no realizar la precalificación un jefe director como es el caso de un Director de establecimiento que está en la categoría B), a un funcionario de la Categoría A) quien es Jefe del Programa Odontológico, Coordinador Médico.

2) Si el presidente de la Comisión de Calificación puede ser de la categoría B, D, E, etc., y si puede calificar a funcionarios de categorías superiores.

3) Si el Director de establecimiento que integra la Comisión de Calificación, queda inhabilitado para calificar a los funcionarios de la categoría superior, por ejemplo, Director que está en Categoría B) respecto de funcionarios que están clasificados en Categoría A).

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen N° 274/15, de 20.01.2000, que *"En el sistema de salud municipal, la precalificación corresponde realizarla en propiedad al jefe directo del funcionario sujeto al procedimiento de calificación"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 59 del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, la calificación de dicho personal comprende tres etapas posibles y sucesivas, a saber: la precalificación realizada por el jefe directo; la calificación propiamente tal efectuada por la Comisión de Calificación; y la Apelación que eventualmente puede ejercer ante el Alcalde el funcionario sujeto a calificación.

En la especie, se requiere el pronunciamiento para que se establezca si puede o no realizar la precalificación un jefe directo que, en este caso, es un director de establecimiento clasificado en la categoría B, de un funcionario de la categoría A que se desempeña como Jefe de Programa Odontológico, Coordinador Médico.

De acuerdo con la normativa citada, en lo pertinente se establece que la precalificación debe realizarla el jefe directo del funcionario sujeto a calificación, pero la ley no ha definido lo que debe entenderse por jefe directo ni ha precisado otras exigencias y características del mismo.

Por lo anterior, en Dictamen N° 271/12, de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que debe entenderse por jefe directo al personal superior o cabeza de un cuerpo u oficio en línea recta, entendido ello como dirección, esto es, la acción o efecto de dirigir grupos, establecimiento o tareas y actividades, en el área, sector o nivel que la Entidad Administradora haya determinado.

Del mismo pronunciamiento es posible advertir, asimismo, que la ley tampoco ha exigido que el jefe directo requiere estar clasificado en una categoría superior o inferior respecto del funcionario sujeto a calificación, de manera que para ejercer la precalificación es suficiente tener la calidad de jefe directo del funcionario a calificar sin otra denominación o exigencia, resultando irrelevante para tales efectos la categoría y nivel funcionario en la etapa de precalificación.

Por lo anterior, en salud municipal puede realizar la precalificación como jefe directo, un director de establecimiento clasificado en la categoría B), de un funcionario clasificado en la categoría A) que se desempeña como Jefe de Programa Odontológico.

2) En lo que respecta a las restantes consultas, en Dictamen N° 271/12, de 20.01.2000, respuesta 3), la Dirección del Trabajo resolvió que *"No puede integrar la Comisión de Calificación un jefe de categoría B) para calificar a un funcionario de la categoría A), solamente en el caso de los integrantes funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el actual artículo 44 de la Ley N° 19.378, la integración de la Comisión de Calificación está claramente establecida por el legislador, a saber, por un profesional del área de la salud designado por el jefe superior de esa entidad; por el director del establecimiento donde labora el funcionario a calificar o la persona designada por el jefe superior de la entidad cuando no es posible determinar este integrante; y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

Según la normativa en estudio, de todos los integrantes de la comisión de calificación, dos de ellos, el profesional de la salud designados por el jefe superior de la entidad y el director de establecimiento o su reemplazante, están designados en relación con el nivel profesional que presentan y el cargo que ocupan, respectivamente y, en consecuencia, sin relación a la categoría funcionaria.

Por su parte, los otros dos integrantes corresponde a funcionarios elegidos en votación por el personal sujeto a calificación, y en este caso se exige que estos miembros de la comisión corresponda a funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado.

De ello se deriva que en la especie, por una parte, el presidente de la comisión de calificación podrá pertenecer a una categoría cuando sus integrantes designan como tal a alguno de sus miembros que esté clasificado en alguna categoría, en cuyo caso no se advierte el impedimento para cumplir el ejercicio calificador puesto que la designación de cualquiera de sus integrantes como presidente de la misma, no afecta ni altera la composición de la comisión para calificar válidamente al personal sujeto a calificación.

Por otra, como se ha señalado previamente, la integración de la comisión por parte del Director de establecimiento está concebida en relación con el cargo y no con la categoría

funcionaria a la que pertenece, de manera, que no está inhabilitado para calificar eventualmente a funcionarios clasificados en la categoría superior.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, corresponde informar lo siguiente:

1) En el sistema de salud municipal, puede realizar la precalificación como jefe directo, un director de establecimiento clasificado en la categoría B), de un funcionario clasificado en la categoría A) que se desempeña como Jefe de Programa Odontológico.

2) El presidente de la comisión calificadora puede eventualmente pertenecer a una categoría funcionaria, hecho que no le impide ejercer la calificación del personal sujeto a calificación.

3) El director de establecimiento clasificado en alguna categoría funcionaria que integra la Comisión de Calificación, no está inhabilitado para calificar a funcionario sujeto a calificación que está clasificado en una categoría superior.

### **ESTATUTO DE SALUD. LICENCIA MEDICA.**

**3.883/195, 22.10.01.**

**La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal, las asignaciones de movilización y colación durante el período de uso de licencia médica por descanso de maternidad, porque en el sistema funcionario de salud municipal durante ese período, los funcionarios perciben el total de sus remuneraciones. Reconsiderase el Dictamen Nº 1.415/108, de 10.04.2001 sólo en la parte indicada en el presente informe.**

**Déjanse sin efecto las Instrucciones Nº D-13.02.01/3646, de 30.07.2001, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículo 19. Código del Trabajo, artículo 194.

**Concordancias:** Dictamen Nº 2.969/143, de 6.08.2001.

Se ha formalizado impugnación de instrucciones impartidas a la Corporación ocurrente por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, Nº D.13.02.01/3646 de 30.07.2001, en orden a cumplir estipulaciones pactadas en instrumento colectivo, según lo resuelto por el Dictamen Nº 1.415/108, de 10.04.2001, de la Dirección del Trabajo, a través del cual se estableció que la aludida Corporación empleadora está impedida de descontar de las remuneraciones del personal las asignaciones de colación y de movilización durante el período de uso de licencia médica o de maternidad, porque esos beneficios fueron pactados en instrumento colectivo sin consideración ni condicionadas a esta última circunstancia.

El fundamento de la impugnación consiste en que tales instrucciones y, por ende, el dictamen en cuestión no se ajustan a derecho, porque no existe convenio colectivo alguno que se

haya celebrado entre esta Corporación o el Municipio y los trabajadores de la salud de San Joaquín.

Agrega que cualquiera materia contenida en acuerdos adoptados por los Concejos Municipales no tienen la naturaleza de convenios, sino que son actos unilaterales de la Administración municipal y que, en todo caso, los trabajadores que laboran en salud municipal están impedidos de negociar colectivamente, de manera que el pronunciamiento cuestionado tiene su origen a partir de un error de hecho, que debe ser enmendado por la resolución de la presente impugnación.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

Efectivamente, en Dictamen N° 1.415/108, de 10.04.2001, la Dirección del Trabajo resolvió que la corporación afectada estaba impedida de descontar de las remuneraciones de su personal las asignaciones de colación y movilización durante el período de uso de licencia médica o de maternidad, en el entendido de que aquellas asignaciones se otorgaban en virtud de un convenio colectivo celebrado por las partes en 1997, de acuerdo con la información proporcionada a la época del pronunciamiento, por el presidente de la asociación de funcionarios del Consultorio Sor Teresa de Los Andes de la tantas veces aludida Corporación Municipal de Desarrollo Social, quien requirió dicho pronunciamiento.

Sin embargo, en visita inspectiva posterior al dictamen en cuestión efectuada el 3.08.2001, el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, don E. P. V., informa que tanto el presidente de la Asociación de Funcionarios don... como la Corporación ocurrente no le presentaron ni allegaron, en su caso, ningún instrumento colectivo ni acuerdos adoptados por el Concejo Municipal.

En este contexto, cabe señalar que la facultad de interpretar la legislación laboral que el artículo 5º, letra a), del D.F.L. N° 2, de 1967, reconoce a la Dirección del Trabajo, importa la responsabilidad de ponderar adecuada y oportunamente los antecedentes que permitan formular pronunciamientos acotados y fundamentados, tanto respecto de los hechos como del derecho aplicable al asunto sometido a su conocimiento y resolución.

Es por ello que en la especie, un mejor estudio de los antecedentes, particularmente considerando el informe de fiscalización de 3.08.2001 citado, ha permitido establecer que efectivamente el pronunciamiento en cuestión ha sido formulado sobre la base de un antecedente proporcionado erróneamente por los directivos gremiales, procediendo su reconsideración, puesto que las asignaciones de colación y de movilización han sido otorgadas unilateralmente y por mera liberalidad del empleador y, en ningún caso, en virtud de un proceso de negociación colectiva, siendo irrelevante en su caso que dicho otorgamiento tenga su origen en un acuerdo del Concejo Municipal o en otro acto de mera administración municipal.

Al respecto, cabe precisar en primer lugar, que en el sistema de salud municipal, los trabajadores que allí se desempeñan están impedidos de negociar colectivamente, por así disponerlo expresamente el inciso segundo del artículo cuarto de la Ley N° 19.378, no obstante lo cual deberán seguir otorgándose los beneficios que fueron pactados en instrumento colectivo, como se ha resuelto entre otros, en Dictamen N° 6.597/297, de 28.11.96, que orientó la respuesta en cuestión.

Por otra, en Dictamen N° 2.969/143, de 6.08.2001, respuesta 1), ha resuelto que *"En el marco de las Leyes N°s. 19.070 y 19.378, corresponde a la Municipalidad o Corporación Municipal pagar una cantidad equivalente al subsidio que refiere el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo*

*y Previsión Social, a trabajadoras sujetas a contrato de reemplazo, plazo fijo, o por labores transitorias, que hacen uso de licencia médica".*

Dicho pronunciamiento se funda en lo dispuesto por los artículos 194 del Código del Trabajo, 39 de la Ley N° 19.070, y 19 de la Ley N° 19.378, en cuya virtud los trabajadores que hagan uso de licencia médica, tienen derecho a percibir de parte de la Corporación empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador según las normas del D.F.L. N° 44, que refieren esas mismas disposiciones, cantidad que será reembolsada a la Municipalidad o Corporación respectiva por alguno de los organismos que aquella normativa precisa.

Asimismo, según las reglas legales citadas, en particular el artículo 19 de la Ley N° 19.378, el personal que labora en salud municipal goza del total de sus remuneraciones durante el período de ausencia laboral por el uso de licencia médica, disposición que armoniza con lo dispuesto por el artículo 194 del Código del Trabajo en cuya virtud la mujer que se encuentra en el período de descanso de maternidad, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado, debe recibir un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

De ello se deriva que si, por decisión unilateral de la Corporación empleadora, la remuneración de su personal comprende pagos por concepto de asignaciones de colación y de movilización, en opinión de la suscrita, los montos por dichos estipendios no pueden ser descontados porque por expresa disposición del artículo 19 citado, durante el ausentismo laboral por licencia médica en el sistema funcionario, el trabajador percibe el total de sus remuneraciones.

Materia distinta es el procedimiento de reembolso del subsidio previsto por la misma norma, que la corporación empleadora demandará al instituto previsional al que esté afiliado el funcionario, en cuyo caso regirán las disposiciones del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal las asignaciones de movilización y colación, durante el período de licencia médica prescrita por descanso de maternidad, porque en el sistema funcionario de salud municipal durante ese período, los funcionarios perciben el total de sus remuneraciones.

Reconsiderase el Dictamen N° 1.415/108, de 10.04.2001 solo en razón de haberse formulado sobre la base de un error de hecho, referido a un supuesto convenio colectivo inexistente, pero que no altera la vigencia de la doctrina invocada en el mismo.

Déjanse sin efecto las Instrucciones N° D-13.02.01/3646, de 30.07.2001, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.



**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ART. 42 INCISO FINAL. LEY N° 19.378.**

**3.884/196, 22.10.01.**

**Para percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario debe acreditar ante la Corporación empleadora el perfeccionamiento o especialización profesional con el título o diploma respectivo, resultando ineficaz para tales efectos el simple certificado extendido por el organismo que dictó el curso.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 42, inciso cuarto. Decreto N° 1.889, artículo 56.

**Concordancias:** Dictamen N° 273/14, de 20.01.2001.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar si corresponde pagar la asignación del inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 en el caso de funcionaria que acreditó sólo con certificado el curso sobre Programa de Capacitación de Ecografía Obstétrica Precoz, con una duración de 240 cronológicas, considerando el ocurrente que dicho certificado no corresponde a título o diploma de perfeccionamiento de postgrado que se mencionan en los artículos 56 y 57 del Decreto N° 1.889, Reglamento de la Ley N° 19.378.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

A través del Dictamen N° 272/14, de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para percibir la asignación prevista en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los incisos primero y cuarto de los artículos 42 de la Ley N° 19.378 y 56 del Decreto N° 1.889, Reglamento de aquel cuerpo legal, por una parte, en el sistema de salud municipal se reconocen como actividades de capacitación todos aquellos cursos y estadías que tienen por objeto el perfeccionamiento del funcionario, y que formen parte de un programa de formación de recursos humanos debidamente reconocidos por el Ministerio de Salud.

Asimismo, al personal con título profesional de médico cirujano, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos, cirujano dentista, y otros profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, y tendrán derecho además a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magíster y doctorados.

En la especie, se consulta si corresponde pagar la asignación de perfeccionamiento de postgrado a una profesional funcionaria que sólo acredita con un certificado, extendido por el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, el curso de Capacitación de Ecografía Obstétrica

Precoz, con una duración de 240 horas cronológicas, estimando el ocurrente que dicho certificado no corresponde a Título o Diploma como se exige por los artículos 56 y 57 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

Efectivamente, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso cuarto del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículo 56 del Reglamento, para tener derecho a la asignación en cuestión, la normativa citada exige claramente el otorgamiento de títulos o diplomas de perfeccionamiento de postgrado, de manera que el certificado invocado por la funcionaria para acreditar dicha actividad, no constituye el instrumento idóneo para acceder al pago de la asignación.

De ello se deriva que la funcionaria afectada debe requerir del organismo de salud que dictó el curso de capacitación, el diploma o título que constituye el instrumento jurídico idóneo para acreditar el nivel académico del perfeccionamiento o especialización profesional que refiere el certificado que le permitirá percibir la asignación de maras.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que para percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario debe acreditar ante la Corporación empleadora el perfeccionamiento o especialización profesional con el título o diploma respectivo, resultando ineficaz para tales efectos el simple certificado extendido por el organismo que dictó el curso.

**CONTRATISTA. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. ALCANCE. PAGO POR SUBROGACION.**

**4.022/197, 30.10.01.**

**Una empresa constructora dueña de una obra, empresa o faena, que contrató los servicios de guardias de seguridad con una empresa contratista, podrá retener pagos en favor de ésta, de darse los supuestos legales, por las obligaciones laborales y previsionales de que deba responder subsidiariamente, y sólo en relación a los trabajadores que le prestaron los servicios en su obra, empresa o faena.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 64, incisos 1º y 2º; y 64 bis, incisos 1º, 2º y 3º.

**Concordancias:** Dictamen Ordinario N° 3.450/170, de 12.09.2001.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca del sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 64 bis del Código del Trabajo, en cuanto una empresa constructora que contrató los servicios de guardias de seguridad con empresa contratista, podría retener pagos a ésta por las obligaciones laborales y previsionales respecto de todos sus trabajadores, o sólo respecto de los ocupados en la obra, empresa o faena de tal empresa constructora.

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

El artículo 64, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

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

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

De las disposiciones legales anteriores se desprende la responsabilidad subsidiaria que asiste al dueño de la obra, empresa o faena, por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista de la obra, empresa o faena.

Asimismo, se deriva que el contratista responderá subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores del subcontratista de la obra, empresa o faena, y si esta responsabilidad no pudiere hacerse efectiva, responderá de ella en el mismo grado el dueño de la obra, empresa o faena.

De lo anterior, forzoso resulta concluir que, la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, por obligaciones laborales y previsionales tanto del contratista, como según el caso, del subcontratista, sólo puede estar referida a los trabajadores ocupados por éstos en la respectiva obra, empresa o faena, por los montos devengados durante su ejecución, y no por los demás trabajadores del contratista o subcontratista, que no laboraron en tal obra, empresa o faena.

Lo expresado aparece de toda lógica si el sujeto pasivo de la responsabilidad subsidiaria es el dueño justamente de la respectiva obra, empresa o faena, o el contratista de ellas, como lo precisa la norma legal, condición que le lleva a asumir la responsabilidad por las obligaciones laborales y previsionales originadas en ellas.

Derivar lo contrario, es decir que el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista, respondan subsidiariamente de cualesquiera obligación laboral o previsional del contratista o subcontratista, aun respecto de trabajadores ocupados en otras obras, empresas o faenas, de distintos dueños, no tendría asidero ni justificación alguna, si se trataría de labores y obligaciones íntegramente ajenas al sujeto obligado por la ley, y que por lo demás, le corresponderá responder de ellas subsidiariamente a quien efectivamente encargó la ejecución de la otra u otras obras, empresas o faenas asumidas por el contratista.

Si no fuese así, se incurriría en un absurdo, que sólo respondería subsidiariamente un dueño de obra, empresa y faena, y no los restantes, que también hayan contratado o contraten los servicios del contratista.

A su vez, el artículo 64 bis, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, agregado por Ley Nº 19.666, dispone:

*"El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.*

*"En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.*

*"En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora".*

De las disposiciones legales antes citadas se deriva que el dueño de la obra, empresa o faena, tendrá derecho a ser informado por el contratista de las obligaciones laborales y previsionales que tenga respecto de sus trabajadores, como de los subcontratistas por los trabajadores de éstos, e igual derecho tendrán los contratistas en relación a los subcontratistas.

También se desprende, que el dueño de la obra, empresa o faena, podrá retener de las obligaciones que tenga con el contratista el monto de las obligaciones laborales y previsionales de éste de las que sea responsable subsidiariamente, cuando haya sido demandado por ellas, o cuando el contratista no le acredita oportunamente el cumplimiento de tales obligaciones laborales y previsionales, habiéndosele requerido.

Finalmente se deriva, que siempre podrá el dueño de la obra, empresa o faena pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora, o por el contratista, según el caso.

Ahora bien, analizadas en forma conjunta las disposiciones legales antes citadas, y al tenor de la consulta, es posible concluir que el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales o previsionales pendientes del contratista por los trabajadores ocupados en la respectiva obra, empresa o faena, y de cuyo estado podrá exigirle información, pudiendo retenerle pagos por el importe de las mismas si no se le informa al respecto, o si se le demanda subsidiariamente por ellas, y podrá también pagar por subrogación, a los trabajadores o a las instituciones previsionales acreedores, por tales obligaciones.

Lo anteriormente expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ordinario N° 3.450/170, de 12.09.2001.

De este modo, en la especie, corresponde que la empresa constructora que contrató los servicios de guardias de seguridad con empresa contratista, sólo podrá efectuar retenciones de pagos que correspondían a ésta, en relación a obligaciones laborales y previsionales devengadas mientras ocupó tales servicios de seguridad y por los trabajadores que los ejecutaron, dándose los supuestos legales de no haber sido informada del estado de tales obligaciones habiéndolo requerido, o haber sido demandada subsidiariamente por las mismas obligaciones, todo lo cual no podría alcanzar a las obligaciones con otros trabajadores del contratista, que hayan laborado en otras obras, empresas o faenas de distinto dueño.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que una empresa constructora dueña de una obra, empresa o faena, que contrató los servicios de guardias de seguridad con una empresa contratista, podrá retener pagos en favor de ésta, de darse los supuestos legales, por las obligaciones laborales y previsionales de que deba responder subsidiariamente, y sólo en relación a los trabajadores que le prestaron los servicios en su obra, empresa o faena.

**ESTATUTO DOCENTE. JORNADA DE TRABAJO. DURACION. MODIFICACION JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA.**

**4.023/198, 30.10.01.**

- 1) El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente o por su sola voluntad la duración y distribución de la jornada de trabajo del personal docente y no docente pactada en sus contratos de trabajo, aun cuando invoque para ello la circunstancia de haberse incorporado el establecimiento educacional al régimen de jornada escolar completa.**
- 2) Desde el momento que un establecimiento educacional se incorpora al sistema de jornada escolar completa se debe dar cumplimiento a las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo, las que significarán un aumento o no de la remuneración del docente según si dichas horas se imputan o bien se adicionan a la jornada de trabajo.**
- 3) No resulta procedente la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, en los términos previstos en el artículo 12 N° 4 Ley N° 19.715, del personal dependiente de los establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el D.L. N° 3.166, de 1980, aun cuando se encuentren incorporados al régimen de jornada escolar completa.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 79, letra b). Código Civil, artículo 1545. Ley N° 19.526, artículo 2° N° 1, Punto B, letra c). Ley N° 19.715, artículo 12 N° 4.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 191/14, de 11.01.2001 y 1.034/52, de 24.02.99.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la situación laboral del personal docente y no docente que presta servicios en la Escuela Industrial... por la implantación del sistema de jornada escolar completa, en relación con las siguientes materias:

1) Si el empleador se encuentra facultado para modificar unilateralmente la duración y distribución de la jornada de trabajo.

2) Oportunidad en que deben adicionarse a la jornada del trabajador las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo y forma de remunerar las mismas.

3) Si resulta procedente la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, en los términos previstos en el artículo 12 N° 4° Ley N° 19.715.

Al respecto, cúpleme informar a ustedes lo siguiente.

1) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en la letra b) del artículo 79 de la Ley N° 19.070, es cláusula esencial del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, entre otras, la duración de la jornada de trabajo.

En efecto, la letra b) del artículo 79 del mismo cuerpo legal, establece:

*"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:*

*"b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".*

A su vez, el N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, dispone:

*"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 un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".*

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, expresa:

*"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 los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborra lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que 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 norma legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo personal docente y no docente pactada en su contrato, aun cuando invoque para ello la implantación del régimen de jornada escolar completa que regula la Ley N° 19.526, toda vez que dicha normativa no contiene disposición alguna que faculte al empleador para los efectos de que trata.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar modificar la carga horaria, en el evento que concurra, entre otra, la circunstancia anotada en el párrafo que antecede.

2) En cuanto a la segunda consulta formulada cabe señalar que la Ley N° 19.526, que crea el régimen de jornada escolar completa diurna y dicta normas para su aplicación, en su artículo 2°, N° 1 punto, B, letra c), dispone:

*"Introdúcense las siguientes modificaciones al D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996.*

*"1.- Modifícase el artículo 6° en la siguiente forma:*

*"B) Agrégase el siguiente inciso segundo:*

*"Los establecimientos educacionales que se incorporen al régimen de jornada escolar completa diurna, deberán cumplir, además de los requisitos establecidos en el inciso anterior, con los siguientes:*

*"c) Asegurar que dentro de las actividades curriculares no lectivas, los profesionales de la educación que desarrollen labores docentes y tengan una designación o contrato de 20 o más horas cronológicas de trabajo semanal en el establecimiento destinen un tiempo no inferior a dos horas cronológicas semanales, o su equivalente quincenal o mensual, para la realización de actividades de trabajo técnico pedagógico en equipo tales como perfeccionamiento, talleres, generación y evaluación de proyecto curricular y de mejoramiento educativo".*

El tenor literal de la disposición legal preinserta permite afirmar que los establecimientos educacionales que ingresan al sistema de jornada escolar completa diurna se encuentran obligados a cumplir con un conjunto de requisitos previstos en la ley, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de destinar 2 horas cronológicas semanales de las actividades curriculares no lectivas convenidas o su equivalente quincenal o mensual a labores técnicas pedagógicas en equipo, únicamente tratándose de aquellos profesionales de la educación con una carga horaria igual o superior a 20 horas cronológicas semanales.

De lo expuesto se sigue que la obligación de destinar 2 horas cronológicas semanales a actividades técnicas pedagógicas en equipo sólo es exigible en aquellos establecimientos educacionales con jornada escolar completa diurna y respecto de los profesionales con una jornada de trabajo igual o superior a la indicada en la citada disposición legal; imputándose, en todo caso, dichas horas a la parte de la jornada correspondiente a actividades curriculares no lectivas pactadas por los contratantes.

De esta forma, preciso es afirmar que sólo desde el momento que un establecimiento educacional se incorpora al sistema de jornada escolar completa debe darse cumplimiento a las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo.

Con todo el cumplimiento de dicha obligación no determina necesariamente que tales horas deban significar un aumento de la carga horaria del docente, y por ende un aumento de su remuneración en los términos que convengan las partes dentro del marco legal toda vez que según la doctrina de esta Dirección contenida en Dictamen N° 1.034/52, de 24.02.99, también resulta procedente para el cumplimiento de dicha actividad su imputación a aquella parte de la jornada destinada a actividad curricular no lectiva.

3. Finalmente y en lo que respecta a esta pregunta, cabe señalar que el artículo 12 N° 4 de la Ley N° 19.715, introdujo en el artículo 69, un inciso 4° nuevo, en virtud del cual *"La docencia de aula semanal para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna no podrá exceder de las 32 horas con 15 minutos excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva".*

Ahora bien, considerando que el artículo 69 se encuentra inserto dentro del Título III del Párrafo V, del Estatuto Docente, referido a la jornada de trabajo de los docentes del sector municipal, preciso es sostener que al personal dependientes de los establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el

D.L. N° 3.166 de 1980, aun cuando se encuentren incorporados al régimen de jornada escolar completa no les es aplicable la rebaja de la carga horaria destinada a docencia de aula como consecuencia de la nueva proporcionalidad de la jornada de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a ustedes lo siguiente:

1) El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente o por su sola voluntad la duración y distribución de la jornada de trabajo del personal docente y no docente pactada en sus contratos de trabajo, aun cuando invoque para ello la circunstancia de haberse incorporado el establecimiento educacional al régimen de jornada escolar completa

2) Desde el momento que un establecimiento educacional se incorpora al sistema de jornada escolar completa se debe dar cumplimiento a las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo, las que significarán un aumento o no de la remuneración del docente según si dichas horas se imputan o bien se adicionan a la jornada de trabajo.

3) No resulta procedente la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, en los términos previstos en el artículo 12 N° 4° de la Ley N° 19.715 del personal dependiente de los establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el D.L. N° 3.166 de 1980, aun cuando se encuentren incorporados al régimen de jornada escolar completa.

**CORPORACION NACIONAL FORESTAL. DECRETO SUPREMO N° 20.  
APLI-CABILIDAD.**

**4.074/199, 5.11.01.**

**No resulta aplicable al personal de la Corporación Nacional Forestal que desarrolla sus labores en el combate y prevención de incendios forestales, el Reglamento sobre normas de seguridad en el transporte privado de los trabajadores agrícolas.**

**Fuentes:** D.S. N° 20, de 2001, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta aplicable al personal de la Corporación Nacional Forestal que desarrolla sus labores en el combate y prevención de incendios forestales, actividad para la cual dicho personal debe ser trasladado a diversos lugares, el "*Reglamento sobre normas de seguridad en el transporte privado de los trabajadores agrícolas*", aprobado por Decreto Supremo N° 20.

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

El Decreto Supremo N° 20, de 26 de febrero de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, publicado en el Diario Oficial del día



16.06.2001, que reglamenta las normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada, en los incisos 1º y 2º del artículo 1º, dispone:

*"Para efectos del presente reglamento se entenderá por:*

*"Trabajador agrícola de temporada: Aquel que desempeñe faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.*

*"Transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada: Es el que se efectúa con cargo al empleador, en ausencia de transporte público, con ocasión del desempeño de las faenas de trabajador agrícola de temporada, entre el lugar donde éste aloja o tiene su residencia y el lugar de ubicación de las faenas y viceversa, siempre que medie entre ambos una distancia igual o superior a tres kilómetros".*

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir que para los efectos de este reglamento debe entenderse por trabajador agrícola de temporada aquel que se desempeña en faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales que deriven de la agricultura y, asimismo, aquel que se desempeña en el mismo tipo de faenas, en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

De la citada disposición se colige, además, que por transporte privado de dichos trabajadores debe entenderse al que se efectúa con cargo al empleador, cuando no existe transporte público, con ocasión del desempeño de las faenas de los mismos, entre el lugar donde éste aloja o tiene su residencia y el lugar de ubicación de las faenas y viceversa, siempre que medie entre ambos una distancia igual o superior a tres kilómetros.

Cabe manifestar que los dos conceptos señalados anteriormente se encuentran contenidos en los artículos 93 y 95 inciso 3º, del Código del Trabajo, entre las normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada.

En la especie, el personal por el cual se consulta desarrolla sus actividades en el combate de incendios forestales y en la prevención de los mismos, tarea que generalmente se realiza en sectores rurales y/o agrícolas, proporcionando la empresa el transporte necesario para el desarrollo de sus funciones.

Ahora bien, a la luz de la disposición precedentemente transcrita y comentada, es posible concluir que los dependientes que se desempeñan en la actividad por la cual se consulta, no pueden ser considerados entre los tipos de trabajadores que el legislador ha definido como trabajadores agrícolas de temporada, toda vez que los mismos no realizan sus labores en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, ni tampoco las realizan en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta aplicable al personal de la Corporación Nacional Forestal que desarrolla sus labores en el combate y prevención de incendios forestales, el Decreto Reglamentario N° 20, que establece normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.

**SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.**

**4.075/200, 5.11.01.**

**Rechaza solicitud de reconsideración de Dictámenes N<sup>os</sup>. 1.983/82, de 28.03.96 y 1.871/28, de 20.02.89, referidos a la base de cálculo del beneficio de semana corrida, si no contiene antecedentes suficientes y pertinentes que así lo ameriten.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41 y 45, incisos 1<sup>o</sup> y 2<sup>o</sup>. Código Civil, artículos 20, 1442, y 1444.

**Concordancias:** Dictámenes N<sup>os</sup>. 1.983/82, de 28.03.96 y 1.871/28, de 20.02.89.

Se solicita reconsideración de Dictámenes N<sup>os</sup>. 1.983/82, de 28.03.96 y 1.871/28, de 20.02.89, sobre semana corrida, si la base de cálculo que desarrollan del beneficio, no consideraría todo lo que le corresponde percibir como remuneración al trabajador a causa del contrato de trabajo.

En efecto, se argumenta que el concepto de remuneración que utilizan los dictámenes sería limitado y no comprendería *"todas las contraprestaciones pagadas y/o avaluables en dinero y que revistan caracteres de permanencia, fijeza y regularidad"*, que serían remuneraciones principales, esenciales u ordinarias, como los incentivos, bonos de producción, horas extras, colación, movilización, incremento previsional, etc. a diferencia de las remuneraciones accesorias, que serían accidentales o *"las anexas y que se dan como regalías o premios, y se adquieren por cláusulas especiales"*, como agua, luz, combustibles, alimentos, etc. y las extraordinarias, o *"aquellas que se reciben en forma esporádica o por una sola vez en el año"* como gratificaciones, participaciones, aguinaldos, etc.

El artículo 45, incisos 1<sup>o</sup> y 2<sup>o</sup>, del Código del Trabajo, dispone:

*"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.*

*"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras".*

De la disposición legal anterior se desprende el beneficio denominado semana corrida, consistente en el pago de los días domingo y festivos, según promedio de lo devengado en dinero durante los días trabajados en la semana, a aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, que de acuerdo al sistema remuneracional convenido que les rige, los días de descanso no les generan remuneración alguna.

Se deriva asimismo, que para calcular el promedio de remuneración por los días trabajados que servirá de base para el pago del beneficio, no se consideran las remuneraciones accesorias o extraordinarias, como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

De lo anterior, como es posible colegir, es el propio legislador quien ha exceptuado de la base de cálculo del pago de los días de descanso por semana corrida las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, aun cuando no ha entrado a precisar estos conceptos.

Ahora bien, la doctrina reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N° 1.871/28, de 20.02.89, y en los impugnados en la presentación, ha fijado el sentido de lo que debe entenderse por remuneración principal, que debe ser considerada en el aludido promedio, y accesorio y extraordinario, que no deben ser consideradas, señalando que las primeras son las que subsisten por sí mismas, independientemente de toda otra remuneración, y que, por el contrario, son accesorias las que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias, y extraordinarias, son aquellas excepcionales o infrecuentes.

Para arribar a las precisiones antes anotadas, la doctrina del Servicio recurre a lo dispuesto en el artículo 20 del Código Civil, sobre regla gramatical de interpretación de la ley, de los términos usados en ella, en su sentido natural y obvio, cuando el mismo legislador no los ha definido, y aplica al caso, el significado que a cada término confiere el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, y además, por vía de contexto, aplica el artículo 1442 del Código Civil, que define los contratos y, por ende, las obligaciones en principales y accesorias.

Como resultado de lo antes expuesto, la doctrina ha fijado que, por ejemplo, un porcentaje de recargo por trabajo nocturno que se adiciona al sueldo base, que no obstante ser accesorio, deberá ser tenido como remuneración ordinaria o principal y por ello deberá ser considerada para el pago de semana corrida, en el evento que el trabajo nocturno sea permanente, por cuanto si se cumple este trabajo en forma ocasional, se trataría de una remuneración excepcional, infrecuente o eventual, que no debería ser considerada.

De este modo, el Servicio ha determinado el alcance de los conceptos de remuneración principal, accesorio y extraordinario, para efectos de pago de la semana corrida, aplicando rigurosamente las reglas y mecanismos contenidos en disposiciones legales para interpretar los términos de la ley, cuando no han sido definidos por el propio legislador.

En el mismo sentido, la Dirección ha estado al concepto legal de remuneración, definido en el inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, para determinar la base de cálculo de la semana corrida, como a la vez, a lo dispuesto en su inciso 2º, que excluye determinados estipendios del concepto de remuneración, como las asignación de colación y de movilización, entre otras.

Pues bien, en la especie, en primer término, se clasifica las remuneraciones sobre la base de parámetros diferentes, que llevan a conclusiones distintas, como estimar que remuneraciones accesorias o accidentales, que no se deberían considerar en la base de cálculo, serían únicamente las regalías en especie, como agua, luz, combustibles, etc. y los premios, o las que se otorgan por causas ajenas al trabajo, todo lo cual no guarda armonía con el concepto jurídico de obligación accesorio, que deriva de aplicar a este término el significado legal emanado del artículo 1442 del Código Civil. Aún más, dentro de lo que se califica de remuneración ordinaria o esencial, se aleja de texto legal expreso, si se estima dentro de ellas, las asignaciones de colación y de movilización, que legalmente no constituyen remuneración.

En gran medida, los errores en que se incurre al clasificar las remuneraciones principales en ordinarias o esenciales y las accesorias en accidentales, está en hacer sinónimos términos que jurídicamente no lo son.

En efecto, la presentación en lugar de estar al concepto legal de principal y accesorio que consagra el artículo 1442 del Código Civil, que corresponde aplicar al caso si el inciso 2º del artículo 45 en estudio se refiere a "*las remuneraciones que tengan carácter accesorio*", por lo que esta expresión debe entenderse según su definición legal, (artículo 20 del Código Civil), contenida en aquella disposición, se remite al artículo 1444 del Código Civil, que trata materia diferente, referida a la clasificación de "*las cosas*" de cada contrato, o su contenido, en las de la *esencia*, la *naturaleza* y las *accidentales*. Esto es, sin perjuicio que lo principal y lo accesorio que utiliza la ley está definido en el artículo 1442 del Código Civil, por lo que ésta es la norma legal que se debe aplicar para fijar su sentido, lo principal no es sinónimo de esencial en un contrato u obligación, y menos accesorio lo accidental, como se pretende, al aplicar erradamente el artículo 1444 antes señalado.

Por otra parte, en la enumeración que se hace a vía ejemplar de remuneraciones que se considera ordinarias o esenciales, y que por ello deberían ser computadas en la base de cálculo de la semana corrida, se incluye los incentivos o bonos de producción, las horas extraordinarias, bonos por trabajo nocturno, etc. sin entrar a profundizar que ellas son, como el sobresueldo, eminentemente accesorias, al igual que los restantes ejemplos, si ninguno de ellos puede ser remuneración principal, sino que dependen de una remuneración principal, y a la vez podrían ser ocasionales o extraordinarios, y por ello quedar excluidos por tenor expreso de la ley del cálculo del beneficio en estudio.

Cabe agregar, finalmente, que por tratarse la semana corrida de un beneficio de carácter excepcional, que se aplica a lo no convenido por las partes que han pactado solamente un sistema de pago diario, por día de trabajo, su interpretación debe ajustarse al tenor de los términos de la ley, no pudiendo aplicarse a su respecto criterios de analogía o de extensión que no observen lo consignado expresamente por el legislador, o buscar una intencionalidad que le habría asistido más allá de los términos o palabras usadas en la ley.

De esta manera, según lo expresado, procedería en la especie desestimar la solicitud de reconsideración de los dictámenes impugnados, si no se proporciona elementos de juicio y de derecho procedentes y suficientes como para así decidirlo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se rechaza solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 1.983/82, de 28.03.96 y 1.871/28, de 20.02.89, referidos a la base de cálculo del beneficio semana corrida, si no contiene antecedentes suficientes y pertinentes que así lo ameriten.

**NAVES MERCANTES. SOBRESUELDO. PROCEDENCIA. TERMINACION CONTRATO DE TRABAJO. DESCANSO COMPENSATORIO.**

**4.155/201, 8.11.01.**

- 1) El empleador debe remunerar con sobresueldo a los tripulantes de naves mercantes en el evento que se acumule más de un día de descanso en la semana y se acordare una especial forma de remuneración por dicho día, caso en el cual ésta no puede ser inferior al valor que corresponde a las horas extraordinarias.**
- 2) Tratándose de la terminación de los contratos a plazo fijo suscritos por los tripulantes de naves mercantes, no resulta jurídicamente procedente conceder los días de descanso compensatorio no otorgados, debiendo compensarse, en dinero y a título de indemnización, dicho beneficio. El exceso sobre 48 horas semanales laborado por los mismos dependientes debe remunerarse con sobresueldo, de suerte que tratándose de días festivos no domingo, no procede aplicar el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.**
- 3) El empleador no se encuentra obligado a remunerar con sobresueldo el tiempo de permanencia a bordo, sin obligación de cumplir guardia, de los tripulantes de naves petroleras o de aquellas que no pueden amarrar a muelle y requieren servicio de lanchas, lapso que permanecen a bordo en razón de haber terminado su jornada en horario que no les permite acceso a aquéllas.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 38, incisos 5º y 6º; 106; 109; 110 y 111.

Se solicita un pronunciamiento sobre diversas materias relativas a tripulantes de naves mercantes:

1) Cálculo y forma de pago de las horas trabajadas en la semana cuando ésta incluye días festivos;

2) Descanso compensatorio y forma de pago de los días festivos no domingo a que tienen derecho los dependientes aludidos, en caso de finiquito de contratos a plazo fijo;

3) Obligación del empleador de remunerar con sobresueldo el tiempo de permanencia a bordo, sin obligación de cubrir guardia, de los tripulantes de naves petroleras o de aquellas que no pueden amarrar a muelle y requieren servicio de lanchas, lapso que permanecen a bordo en razón de haber terminado su jornada en horario que no les permite acceso a aquéllas.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1) De conformidad con lo dispuesto por el número 5 del artículo 38 del Código del Trabajo, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves se encuentran exceptuados de las normas sobre descanso semanal previstas en el mismo cuerpo legal, situación que permite a las empresas distribuir la jornada ordinaria de trabajo en términos que incluya los días domingo y festivos,

debiendo el empleador otorgar un día de descanso compensatorio por cada día domingo en que los trabajadores debieron prestar servicios y otro por cada festivo laborado, pudiendo las partes, según lo preceptúa el inciso 6º de la misma norma legal, acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, en el evento de acumularse más de un día de descanso en la semana, en cuyo caso la remuneración no podrá ser inferior al valor de las horas extraordinarias.

Respecto del personal embarcado en naves de la Marina Mercante, esta situación se encuentra regulada por el inciso primero del artículo 111 del referido texto legal, el cual obliga a otorgar los días de descanso compensatorio que correspondieren por los días domingo y festivos laborados, al término del período de embarque, pudiendo las partes, cuando se acumule más de un día de descanso en la semana respectiva, acordar una forma especial de remuneración por dicho día, aplicándose la misma regla del inciso sexto del artículo 38 antes aludido, esto es, que para el evento de acordarse un pago por dicho día, su valor no puede ser inferior al de las horas extraordinarias.

Por consiguiente, y teniendo presente que en conformidad a lo prescrito por el inciso primero del artículo 106 del Código del Trabajo, la jornada semanal de los tripulantes que nos ocupan es de 56 horas distribuidas en ocho horas diarias, cabe afirmar que dicha jornada se extiende de lunes a domingo, ambos días inclusive, de forma tal que el tiempo laborado en día domingo o en un día festivo que incida en la semana, no constituye horas extraordinarias. Sin embargo, en el evento que se acumule más de un día de descanso en la semana y se acordare una especial forma de remuneración por dicho día, ésta no puede ser inferior al valor que corresponde a las horas extraordinarias. Es en este caso que el empleador debe remunerar con sobresueldo las horas laboradas.

Es necesario hacer presente, por otra parte, que para efectos del pago de las remuneraciones, el inciso final del artículo 106 precedentemente citado establece una regla especial en conformidad a la cual el exceso sobre las 48 horas semanales se pagará siempre con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias. De esta suerte no resulta jurídicamente procedente sostener que los días domingo y festivos deban pagarse como trabajo extraordinario sino que es el exceso sobre las 48 horas semanales el que se paga como tal.

Finalmente, es del caso señalar que las disposiciones contenidas en los artículos 109 y 110 del Código del Trabajo constituyen una excepción a las normas aplicables a los trabajadores que se desempeñan en faenas que se encuentran exceptuadas del descanso semanal.

En efecto, mientras la regla general para aquellos trabajadores es que en los días domingo y festivos el trabajo es obligatorio, de acuerdo al artículo 109, dicha obligación no rige cuando la nave se encuentra fondeada en puerto, caso en el cual, la jornada no podrá exceder de 48 horas, de donde se sigue que el exceso por sobre este máximo legal constituiría sobretiempo. Es necesario hacer presente que en estos días sólo podrá realizarse los trabajos impostergables e indispensables para el servicio, seguridad, higiene y limpieza de la nave, labores que no por el solo hecho de ejecutarse pueden ser calificadas como trabajo extraordinario.

2) En lo concerniente a esta consulta, cabe señalar que en el caso de un contrato a plazo fijo, llegada la fecha de término del mismo, no resulta jurídicamente procedente otorgar los días de descanso compensatorio a que haya lugar en conformidad a la ley, de forma tal que sólo procederá su compensación en dinero, pago que tendrá carácter indemnizatorio. Lo anterior por cuanto, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, el descanso compensatorio tiene como objetivo la recuperación de las energías gastadas por el trabajador durante la jornada de trabajo que ha cumplido, finalidad que resulta imposible lograr una vez terminado el contrato.

Aclarado lo anterior, es necesario hacer presente que los días domingo y festivos tendrán un mismo valor, el correspondiente a un día normal de trabajo, ello considerando, por una parte, que al laborar el trabajador 56 horas a la semana, a razón de 8 horas diarias, el exceso sobre 48 horas debe pagarse como horas extraordinarias, en conformidad a lo dispuesto por el inciso tercero del artículo 106 del Código del Trabajo, de suerte que las horas que corresponden al séptimo día ya se pagan con el recargo legal y, por otra, que el pago que se efectúe por tales días se hace a título de indemnización, al no poder otorgarse efectivamente por haber terminado la vigencia del contrato.

3) En relación a si el empleador debe remunerar con sobresueldo el tiempo de permanencia a bordo sin obligación de cubrir guardia, de los tripulantes de naves petroleras o de aquellas que no pueden amarrar a muelle y requieren servicio de lanchas, lapso que permanecen a bordo en razón de haber terminado su jornada en horario que no les permite acceso a aquéllas, cabe hacer presente que la circunstancia de permanecer el tripulante a bordo cuando el buque se encuentra a la gira o en faenas de carga o descarga de petróleo, tras terminar su jornada de trabajo, es un hecho que no altera las normas legales sobre jornada de trabajo.

En efecto, el tripulante para embarcarse ha suscrito el respectivo contrato de embarco, estando obligado el naviero a proporcionarle alimentación y alojamiento por todo el tiempo que dure el período de embarque, luego el trabajador debe permanecer a bordo por el mismo período y legalmente no puede desembarcarse sin la intervención de la Autoridad Marítima o consular, si el buque se encuentra en puerto extranjero.

De esta forma, la circunstancia de permanecer a bordo no es una situación ajena al contrato de trabajo y si ello ocurre cuando el buque está en puerto, no se originan horas extraordinarias, toda vez que el descanso diario está concebido para los trabajadores embarcados como un derecho que ejercen a bordo y tras terminar el período de embarque procede otorgar los descansos compensatorios que corresponda.

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

1) El empleador debe remunerar con sobresueldo a los tripulantes de naves mercantes en el evento que se acumule más de un día de descanso en la semana y se acordare una especial forma de remuneración por dicho día, caso en el cual ésta no puede ser inferior al valor que corresponde a las horas extraordinarias.

2) Tratándose de la terminación de los contratos a plazo fijo suscritos por los tripulantes de naves mercantes, no resulta jurídicamente procedente conceder los días de descanso compensatorio no otorgados, debiendo compensarse en dinero y a título de indemnización, dicho beneficio.

El exceso sobre 48 horas semanales laborado por los mismos dependientes debe remunerarse con sobresueldo, de suerte que tratándose de días festivos no domingo, no procede aplicar el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

3) El empleador no se encuentra obligado a remunerar con sobresueldo el tiempo de permanencia a bordo, sin obligación de cumplir guardia, de los tripulantes de naves petroleras o de aquellas que no pueden amarrar a muelle y requieren servicio de lanchas, lapso que permanecen a bordo en razón de haber terminado su jornada en horario que no les permite acceso a aquéllas.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.****4.156/202, 8.11.01.**

**No corresponde a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las regulaciones fijadas por la Autoridad Marítima respecto de las dotaciones mínimas de seguridad en caso de paras comerciales y/o agrupaciones de naves, por encontrarse la materia fuera del ámbito de su competencia.**

**Fuentes:** Decreto N° 31, de 1999, artículos 2º, inciso 2º, 9º, 15 y 16, de la Subsecretaría de Marina, aprobatorio del Reglamento para fijar Dotaciones Mínimas de Seguridad de las Naves.

Se solicita que esta Dirección determine cuáles son las dotaciones mínimas de seguridad, en guardias de puerto, que deben existir en los grupos de naves formados por disposición de la Autoridad Marítima para afrontar la crisis que vive actualmente el sector pesquero, paras comerciales y fijación de cuotas de pesca.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 9º del Decreto N° 31, de 1999, de la Subsecretaría de Marina, aprobatorio del Reglamento para fijar Dotaciones Mínimas de Seguridad de las Naves *"Las dotaciones mínimas de seguridad de las naves y artefactos navales mayores serán fijadas por el Director General o el Oficial Superior que aquél designe.*

*"Las dotaciones mínimas de seguridad de las naves y artefactos navales menores serán fijadas por el Gobernador Marítimo o el Capitán de Puerto respectivo, de la jurisdicción en que operen habitualmente".*

Por su parte, el inciso 2º del artículo 2º del citado Reglamento dispone que *"Con todo, por resolución fundada del Director General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, se podrá eximir de la obligación de contar con dotación mínima de seguridad a determinados tipos de naves y artefactos navales menores, atendida la actividad que realizan, su porte o diseño".*

A su vez, los artículos 15 y 16 del precitado Reglamento se refieren a las dotaciones mínimas de seguridad de las naves y artefactos navales en puerto o cuando se encuentren de para, correspondiendo a la Autoridad Marítima establecer sus integrantes.

De las normas legales y reglamentarias precitadas se desprende que corresponde a la Autoridad Marítima fijar las dotaciones mínimas de seguridad, en guardias de puerto, pudiendo incluso, en determinados casos, mediante resolución fundada, eximir de tal obligación a la nave o artefacto naval, atendida la actividad que desarrolle, su porte o diseño.

En estas circunstancias, si la Autoridad Marítima ha autorizado que en un puerto se mantenga una determinada dotación para un número de naves que se encuentran agrupadas, ello corresponde a una decisión propia de su esfera de competencia, más aún si se considera que, como ya se expresara, dicha Autoridad puede eximir totalmente de tal obligación y, por otra parte, que el artículo 98 del Código del Trabajo al definir que se entiende por contrato de embarco, permite que se pacten servicios a bordo de una o varias naves del naviero.



En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no corresponde a esta Dirección pronunciarse sobre las regulaciones fijadas por la Autoridad Marítima respecto de las dotaciones mínimas de seguridad en caso de paras comerciales y/o agrupaciones de naves, por encontrarse la materia fuera del ámbito de su competencia.

**EMPLEADOR EXTRANJERO. SERVICIOS EN CHILE. ALCANCE.**

**4.182/203, 12.11.01.**

**No existiría impedimento jurídico para que un empleador con domicilio y residencia en el extranjero celebre contrato de trabajo con un chileno a ejecutarse en Chile, de acuerdo a la legislación laboral nacional, sin perjuicio que deba constituir mandatario para los efectos que se indican en este dictamen.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º, letra a); 7º; 474, incisos 1º y 5º; y 476, inciso 1º. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5º, letra c). Código Civil, artículo 16, inciso 3º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede jurídicamente que una persona domiciliada en el extranjero, celebre, de acuerdo a las leyes chilenas, contrato de trabajo con un chileno a fin de que preste servicios en el país, bajo subordinación y dependencia, y de ser posible si a tal empleador se le exigiría mantener documentación laboral al día, retener y pagar cotizaciones previsionales, etc. como si estuviere domiciliado en Chile.

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

En primer término, cabe precisar que el artículo 16, inciso 3º, del Código Civil, dispone:

*"Pero los efectos de los contratos otorgados en país extraño para cumplirse en Chile, se arreglarán a las leyes chilenas".*

De la disposición legal antes citada se desprende que la ley chilena regirá los efectos de los contratos celebrados en país extranjero, que hayan de cumplirse en Chile.

De esta manera, siendo la disposición anterior norma común a todo contrato, un contrato de trabajo celebrado en el extranjero para cumplirse en Chile, deberá, en cuanto a sus efectos, necesariamente sujetarse a la ley chilena, es decir, al Código del Trabajo y leyes complementarias.

Pues bien, el artículo 3º, letra a) del Código del Trabajo, al definir a las partes del contrato de trabajo, señala:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

*"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".*

De la disposición legal anterior se desprende que será considerado empleador, la persona natural o jurídica que utilice los servicios de otra persona en virtud de un contrato de trabajo.

Como es posible apreciar, la disposición antes comentada no hace distingo alguno en cuanto a nacionalidad y domicilio del empleador, como parte del contrato de trabajo, de lo que deberá concluirse que podrá ser empleador cualquier persona natural o jurídica que utilice los servicios de una persona natural en virtud de un contrato de trabajo, aun cuando sea extranjera y se encuentre domiciliada y residente fuera del país.

De esta suerte, si en el hecho se ha celebrado un contrato en el extranjero, para ser ejecutado en el país, y a su respecto se cumplen los supuestos de todo contrato de trabajo, que fija el artículo 7º del Código del Trabajo, al disponer: "*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*", es posible concluir que estaremos en presencia de un contrato de trabajo, aun cuando el empleador sea extranjero y no tenga domicilio ni residencia en Chile.

En cuanto al elemento vínculo de subordinación y dependencia, si bien en el caso consultado según sus características sería factible analizar su configuración si el empleador no tiene domicilio ni residencia en el país, visto el carácter teórico de la consulta no se hará cuestión de la misma, y se estará a lo que se indica en la presentación.

Precisado lo anterior, cabe expresar que si bien en las circunstancias anotadas se configuraría contrato de trabajo, este contrato, al igual que todo contrato de trabajo regido por la legislación laboral nacional, quedaría sujeto, eventualmente, en cuanto a su cumplimiento, a fiscalización de la autoridad competente que prevé la misma legislación, la cual contempla incluso la posibilidad de aplicación de sanciones de incurrirse en infracción de ley.

En efecto, el artículo 476, inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

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

En el mismo sentido, el artículo 5º, letra c) del D.F.L N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala que:

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

*"c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República".*

Por su parte, el artículo 474, incisos 1º y 5º, también del Código del Trabajo, prescribe:

*"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.*

*"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".*

De las disposiciones anteriores se desprende que el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social debe ser fiscalizada por la Dirección del Trabajo, cuyos inspectores podrán aplicar sanciones por infracciones a tal legislación, y de consistir en multas, responderá de ellas el dueño de la empresa, predio o establecimiento, y subsidiariamente los directores, gerentes o jefes de la misma empresa, predio o establecimiento, donde se haya cometido la falta.

De este modo, en nuestro ordenamiento legal si todo contrato de trabajo a ejecutarse en el país queda sometido a eventual fiscalización por los Inspectores del Trabajo, sobre cumplimiento de la legislación laboral o de seguridad social que le sea aplicable, necesario es concluir que ello también rige para un contrato que se ejecuta en el país, cuyo empleador no está domiciliado ni tiene residencia en Chile.

Ahora bien, el hecho que el empleador carezca de domicilio y residencia en el país, sin duda impedirían materialmente que se pueda ejercer en cuanto a dicho empleador las facultades de fiscalización e incluso de sanción anotadas, hecho que discriminaría respecto de estos contratos, al dejarlos al margen de la posibilidad de ejercicio de tales facultades legales.

De este modo, y a fin de que tal fiscalización y eventual sanción en caso de incumplimiento de un contrato de las características anotadas puedan llevarse a cabo, se hace necesario que como requisito mínimo quien desempeñe el rol de parte empleadora constituya representante o mandatario en el país, con residencia y domicilio dentro de su territorio, con poderes y facultades suficientes, para responder de las obligaciones que impone la legislación laboral y de seguridad social por dicho contrato, como incluso de las sanciones que pudiere aplicarse.

Este mismo mandatario sería la persona encargada de llevar y mantener toda la documentación laboral y previsional habitual concerniente a un trabajador, que permitiera cumplir con la fiscalización legal, como también a retener y declarar o pagar las cotizaciones previsionales por el mismo trabajador.

De esta suerte, en la especie, sería factible jurídicamente que un empleador sin domicilio ni residencia en el país celebre un contrato de trabajo a ejecutarse en Chile, de acuerdo a su legislación laboral, sin perjuicio que deba constituir mandatario o representante en el país, con facultades suficientes, para eventuales responsabilidades que tal contrato le acarree, ante exigencias de fiscalización de la legislación laboral y de seguridad social.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no existiría impedimento jurídico para que un empleador con domicilio y residencia en el extranjero celebre contrato de trabajo con un chileno a ejecutarse en Chile, de acuerdo a la legislación laboral nacional, sin perjuicio que deba constituir mandatario para los efectos que se indican en este dictamen.

**CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA. PERSONAL EMBARCADO NAVES PESQUERAS.****4.183/204, 12.11.01.****No resulta jurídicamente procedente que el personal embarcado en naves pesqueras y en naves mercantes relacionadas con la industria salmonera, se desempeñe bajo los términos de un contrato a honorarios.**

**Fuentes:** Código del Trabajo artículos 98 y 99. D.L. N° 2.222, Ley de Navegación, artículo 73, inciso 1°.

Se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente que el personal embarcado en naves pesqueras y en naves mercantes relacionadas con la industria salmonera suscriban contrato a honorarios.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 98 del Código del Trabajo dispone:

*"El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido.*

*"Dicho contrato debe ser autorizado en la Capitanía de Puerto en el litoral y en los consulados de Chile cuando se celebre en el extranjero. Las partes se registrarán, además, por las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación.*

*"Las cláusulas del contrato de embarco se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito".*

El artículo 99 del mismo cuerpo legal, por su parte, previene:

*"Los hombres de mar contratados para el servicio de una nave constituyen su dotación".*

A su vez, el inciso primero del artículo 73 del D.L. N° 2.222, de 1978, Ley de Navegación, establece:

*"Dotación es el número de oficiales y tripulantes que sirve para atender y desempeñar las diversas funciones y operar con seguridad los instrumentos y accesorios de una nave y sus medios de salvamento, ya sea en navegación o en puerto".*

Armonizando las disposiciones legales precedentemente transcritas es posible sostener que el personal que se desempeña a bordo de un buque pesquero y el que lo hace en una nave mercante constituyen su dotación, por lo que deben haber suscrito el respectivo contrato de embarco ya que sólo excepcionalmente un buque puede hacerse a la mar sin que alguno de sus miembros lo haya suscrito, situación que debe subsanarse en el primer puerto en el que el buque recale.

Ahora bien, de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 98 precedentemente transcrito se entiende que las cláusulas del contrato de embarco se incorporan al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito, de forma tal que éste presupone la existencia de aquél.

De esta manera, teniendo presente que la dotación de una nave se compone del capitán, los oficiales y los tripulantes y éstos, según ya se expresó, han debido suscribir el respectivo contrato de embarco y éste se entiende incorporado al contrato individual de trabajo, no cabe sino concluir que quién se desempeñe en alguna de tales categorías, debe tener la calidad de trabajador dependiente, por lo que no resulta jurídicamente procedente que aquellos sean contratados bajo los términos de un contrato a honorarios. La conclusión anterior se corrobora si se considera que el tripulante de un buque pesquero o mercante se desempeña siempre en condiciones de subordinación y dependencia, por lo que es jurídicamente obligatoria la existencia de un contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el personal embarcado en naves pesqueras y en naves mercantes relacionadas con la industria salmonera, se desempeñe bajo los términos de un contrato a honorarios.

# ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Ordenes de Servicio.

9, 27.09.01.

Depto. RR.HH.

**Remite recomendaciones sobre mobiliario indicadas por la Asociación Chilena de Seguridad, e instruye su aplicación en compra de mobiliario o modificación de un puesto de trabajo.**

La Asociación Chilena de Seguridad elaboró un Informe Técnico de Ergonomía, dictando pautas respecto del mobiliario ocupado por nuestra institución, del cual se adjunta a ustedes copia del capítulo de Espacios y Mobiliarios de Trabajo, para su conocimiento y se instruye su aplicación cada vez que se compre mobiliario o se transforme un puesto de trabajo.

Cabe hacer presente, que respecto de los escritorios, la norma indicada por la Asociación señala que deben tener una altura de mesa (N) de entre 70 y 72 centímetros un ancho mínimo debajo de la mesa (T) de 90 centímetros, profundidad mínima útil de 60 centímetros (optima 80 centímetros), y las otras características indicadas en anexos, ver esquema.

Por otra parte, las sillas para trabajo en oficina deben cumplir: con base de ruedas semifrenadas con apoyo en cinco puntos; con mecanismo de ajuste de altura de asiento de fácil acceso desde posición sentado; con asiento plano, con bordes redondeados, con acolchado de alta densidad, con tapiz de buena disipación de calor y humedad (telas con fibras naturales); que el respaldo tenga apoyo dorso lumbar con cojín lumbar, tapiz de buena disipación de calor y humedad, que el ángulo con respecto al asiento se regule entre 100° y 120°, con mecanismo de ajuste de altura del cojín lumbar.

Asimismo, la silla debe tener brazos que ajusten su altura para que las personas apoyen sus antebrazos durante la digitación, y además, la modificación de la altura del asiento sea a lo menos de 12 centímetros y la modificación de la altura del cojín lumbar, sea hasta 10 centímetros.

### Anexos

Departamento de Ergonomía. Pautas para el trabajo en ambientes de oficina

#### 1. Espacio y mobiliario de Trabajo

##### Sillas de Trabajo:

Los requerimientos básicos que debe cumplir una silla para el trabajo de oficina se enumeran a continuación:

- a) Base con ruedas semifrenadas, con apoyo en 5 puntos.
- b) Mecanismo de ajuste de altura de asiento de fácil acceso desde posición sentado.

- c) Asiento:
- Plano.
  - Borde anterior redondeado.
  - Acolchado de alta densidad.
  - Tapiz de buena disipación de calor y humedad (telas con fibras naturales).
- d) Respaldo:
- Apoyo dorso lumbar acolchado con cojín lumbar.
  - Tapiz de buena disipación de calor y humedad.
  - El ángulo con respecto al asiento es entre 100° y 120°.
  - Mecanismo de ajuste de altura del cojín lumbar.
  - Ajuste de profundidad del asiento.

La figura siguiente entrega un esquema de una silla de oficina de diseño adecuado.

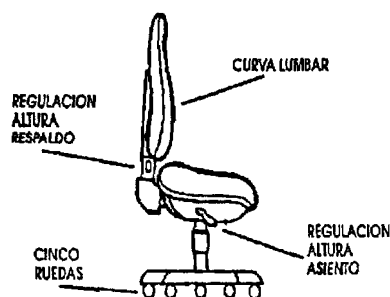


Figura N°1. Esquema de silla de oficina

### **Espacio de Trabajo:**

El análisis y estudio del trabajo en oficinas, ha permitido identificar requerimientos espaciales mínimos necesarios para desarrollar un trabajo cómodo y seguro.

El tamaño de la superficie de trabajo está determinado por los requerimientos globales de la tarea. Una vez dispuesto el computador, se requiere espacio para acomodar otros elementos, como por ejemplo:

- a) Teléfono.
- b) Documentos de trabajo.
- c) Taco calendario.
- d) Guía telefónica.

- e) Porta lápices.
- f) Etc.

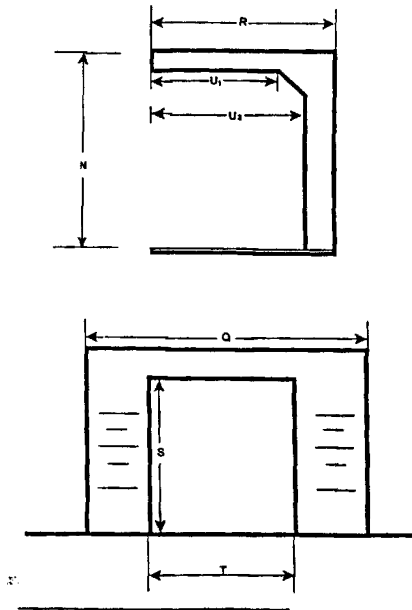
El área disponible debería permitir un arreglo flexible de todos estos elementos. Para acomodar solamente el computador y documentos de trabajo, la profundidad mínima debería ser de 60 centímetros y el ancho mínimo 120 centímetros. Una profundidad de 80 centímetros y un ancho de 160 centímetros es preferible(1). Lo anterior se resume en la tabla siguiente:

**Tabla N° 1:** Requerimientos mínimo y recomendable de una superficie de trabajo para labores de digitación en máquina de escribir o computador.

	Profundidad	Ancho
Superficie Mínima	60 centímetros	120 centímetros
Superficie Recomenada	80 centímetros	160 centímetros

**Mesa de Trabajo:**

Además de la superficie, una mesa debería tener ciertas dimensiones y propiedades de diseño como lo indica la Figura N° 2 y la Tabla N° 2.



**Figura N° 2:** Esquema de mesa para trabajo de digitación en oficinas. Ver Tabla N° 2

(1) Norma ANSI/HFS 100-1988. British Standard BS 7179 Part 5: 1990. Colección Dimensiones en Arquitectura, Crane-Dixon.



**Tabla N° 2:** Normas dimensionales y propiedades de diseño recomendadas para una mesa de oficina. Esta tabla hace referencia a la Figura N° 2.

<b>Elemento</b>	<b>Nomenclatura</b>	<b>Norma</b>
Altura de la mesa	N	70-72 centímetros
Profundidad útil	R	60 centímetros (mínimo)
Ancho útil	Q	120 centímetros (mínimo)
Altura libre debajo de la mesa	S	65 centímetros (mínimo)
Ancho libre debajo de la mesa	T	90 centímetros (mínimo)
Profundidad libre debajo de la mesa (rodillas)	U1	45 centímetros (mínimo)
Profundidad libre debajo de la mesa (pies)	U2	60 centímetros (mínimo)
Acabado de la superficie		Mate (sin brillo)
Borde anterior de la mesa		Redondeado
Color de la superficie		Coral (color pastel)

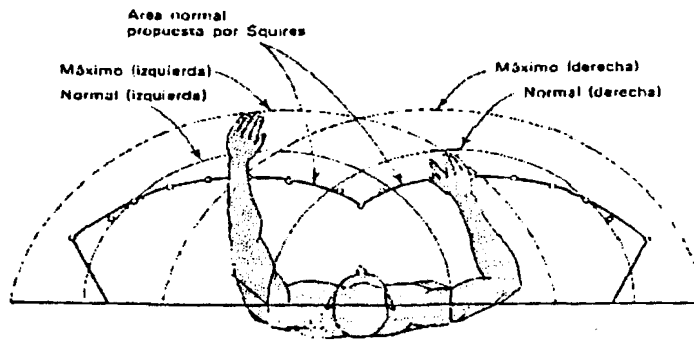
#### **Disposición de los elementos de trabajo:**

Se debe disponer el equipamiento de trabajo (teléfono, máquina de escribir, pantalla del computador, teclado, impresora, etc.) de tal manera que la labor se realice en forma cómoda y eficiente. Es conveniente ubicar los diferentes equipos según los siguientes principios:

- a) Importancia de uso.
- b) Frecuencia de uso.
- c) Función que realice.
- d) Secuencia de uso.

Se recomienda aplicar estos conceptos en este orden.

Según criterios de ergonomía, los elementos de trabajo deben estar ubicados de tal manera que le permitan al trabajador un alcance cómodo. La Figura N° 3 señala con línea delgada y punteada las áreas de trabajo normal y máxima en un plano horizontal. El área normal, es aquella en donde los elementos de trabajo pueden alcanzarse con una extensión del antebrazo, manteniendo la parte superior del brazo en su posición natural. El área máxima es aquella que se alcanza al extender el brazo a partir del hombro (Barnes, 1962).



**Figura Nº 3:** Áreas de trabajo normal y máxima propuestas por Barnes (1962) y área de trabajo normal de Squires (1956).

En el caso particular del trabajo de oficina, es recomendable que el monitor y el teclado se ubiquen frente al usuario.

## 2.- Resoluciones.

**954 (exenta), 6.09.01.**

**Depto. Administrativo**

**Refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo.**

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º letra f), 18 y 19 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

La Resolución Nº 55, de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución Nº 520, de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

- 1.- Que la Dirección del Trabajo es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, promoviendo la capacidad de las propias partes para regular las relaciones de trabajo, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de equilibrios entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país.
- 2.- Que para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la función señalada se hace necesario contar con las unidades operativas que permitan una mayor cercanía con la ciudadanía.

- 3.- Que la organización administrativa de este Servicio ha sufrido modificaciones que es indispensable plasmar en un documento administrativo que regularice la organización de éste;

Resuelvo:

- 1.- ESTABLECESE que la denominación, jurisdicción y modalidad de atención de las Inspecciones del Trabajo que componen las unidades operativas de esta Dirección, son las que a continuación se indican:

### **I REGION DE TARAPACA**

#### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE IQUIQUE**

DOMICILIO : TARAPACA 568  
CIUDAD : IQUIQUE  
JURISDICCION : IQUIQUE, HUARA, CAMIÑA, COLCHANE, PICA, POZO ALMONTE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

#### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ARICA**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 305  
CIUDAD : ARICA  
JURISDICCION : ARICA, CAMARONES, PUTRE, GENERAL LAGOS  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

#### **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE POZO ALMONTE**

DOMICILIO : 21 DE MAYO 471-C  
CIUDAD : POZO ALMONTE  
JURISDICCION : POZO ALMONTE, PICA, COLCHANE, HUARA, CAMIÑA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

### **II REGION DE ANTOFAGASTA**

#### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA**

DOMICILIO : 14 DE FEBRERO 2431, PISOS 1, 2 Y 3  
CIUDAD : ANTOFAGASTA  
JURISDICCION : ANTOFAGASTA, SIERRA GORDA, MEJILLONES, TALTAL  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

#### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO EL LOA-CALAMA**

DOMICILIO : SANTA MARIA 1657  
CIUDAD : CALAMA  
JURISDICCION : CALAMA, SAN PEDRO DE ATACAMA, OLLAGUE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

#### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO TOCOPILLA**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 1372  
CIUDAD : TOCOPILLA  
JURISDICCION : TOCOPILLA, MARIA ELENA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO MEJILLONES**

DOMICILIO : FRANCISCO ANTONIO PINTO 200  
CIUDAD : MEJILLONES  
JURISDICCION : MEJILLONES  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO TALTAL**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 515  
CIUDAD : TALTAL  
JURISDICCION : TALTAL  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO MARIA ELENA**

DOMICILIO : ACONCAGUA 02027  
CIUDAD : MARIA ELENA  
JURISDICCION : MARIA ELENA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**III REGION DE ATACAMA**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO COPIAPO**

DOMICILIO : ATACAMA 443 PISO 2  
CIUDAD : COPIAPO  
JURISDICCION : COPIAPO, TIERRA AMARILLA, CALDERA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO CHAÑARAL**

DOMICILIO : MERINO JARPA 1356  
CIUDAD : CHAÑARAL  
JURISDICCION : CHAÑARAL, DIEGO DE ALMAGRO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO HUASCO**

DOMICILIO : MARAÑON 802  
CIUDAD : VALLENAR  
JURISDICCION : VALLENAR, ALTO DEL CARMEN, HUASCO, FREIRINA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO CALDERA**

DOMICILIO : GANA 2  
CIUDAD : CALDERA  
JURISDICCION : CALDERA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DIEGO ALMAGRO**

DOMICILIO : JUAN MARTINEZ 1403  
CIUDAD : DIEGO DE ALMAGRO  
JURISDICCION : DIEGO DE ALMAGRO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

#### **IV REGION DE COQUIMBO**

##### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO LA SERENA**

DOMICILIO : MANUEL A. MATTA 461 OF. 200  
CIUDAD : LA SERENA  
JURISDICCION : LA SERENA, LA HIGUERA, VICUÑA, PAIGUANO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

##### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DEL LIMARI**

DOMICILIO : VICUÑA MACKENNA S/N  
CIUDAD : OVALLE  
JURISDICCION : OVALLE, RIO HURTADO, COMBARBALA, MONTE PATRIA,  
PUNITAQUI  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

##### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DEL CHOAPA**

DOMICILIO : VIAL RECABARREN 183  
CIUDAD : ILLAPEL  
JURISDICCION : ILLAPEL, SALAMANCA, LOS VILOS, CANELA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

##### **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO COQUIMBO**

DOMICILIO : MELJAREJO 980  
CIUDAD : COQUIMBO  
JURISDICCION : COQUIMBO, ANDACOLLO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

##### **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE VICUÑA**

DOMICILIO : GABRIELA MISTRAL 200  
CIUDAD : VICUÑA  
JURISDICCION : VICUÑA, PAIGUANO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

##### **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE ANDACOLLO**

DOMICILIO : URMENETA 599  
CIUDAD : ANDACOLLO  
JURISDICCION : ANDACOLLO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

##### **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE COMBARBALA**

DOMICILIO : PLAZA DE ARMAS 107  
CIUDAD : COMBARBALA  
JURISDICCION : COMBARBALA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

##### **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE SALAMANCA**

DOMICILIO : JOSE JOAQUIN PEREZ N° 540  
CIUDAD : SALAMANCA  
JURISDICCION : SALAMANCA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LOS VILOS**

DOMICILIO : LINCOYAN S/N  
CIUDAD : LOS VILOS  
JURISDICCION : LOS VILOS  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**V REGION DE VALPARAISO**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE VALPARAISO**

DOMICILIO : BLANCO 1281  
CIUDAD : VALPARAISO  
JURISDICCION : VALPARAISO, JUAN FERNANDEZ, CASA BLANCA, ISLA DE PASCUA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SAN FELIPE**

DOMICILIO : MERCED 219 PISO 6  
CIUDAD : SAN FELIPE  
JURISDICCION : SAN FELIPE, PUTAENDO, SANTA MARIA, PANQUEHUE, LLAY-LLAY CATEMU  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE QUILLOTA**

DOMICILIO : CHACABUCO 362 PISO 2  
CIUDAD : QUILLOTA  
JURISDICCION : QUILLOTA, LA CRUZ, CALERA, NOGALES, HIJUELAS, LIMACHE, OLMUE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO SAN ANTONIO**

DOMICILIO : AVENIDA BARROS LUCO 2526  
CIUDAD : SAN ANTONIO  
JURISDICCION : SAN ANTONIO, CARTAGENA, EL TABO, EL QUISCO, ALGARROBO, SANTO DOMINGO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS ANDES**

DOMICILIO : SANTA ROSA 252  
CIUDAD : LOS ANDES  
JURISDICCION : LOS ANDES, SAN ESTEBAN, CALLE LARGA, RINCORNADA,  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE PETORCA**

DOMICILIO : PORTALES CON URIBE S/N  
CIUDAD : LA LIGUA  
JURISDICCION : PETORCA, LA LIGUA, CABILDO, ZAPALLAR, PAPUDO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE VIÑA DEL MAR**

DOMICILIO : VON SCHROEDERS 493  
CIUDAD : VIÑA DEL MAR  
JURISDICCION : VIÑA DEL MAR, CON CON, QUINTERO, PUCHUNCAVI  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE QUILPUE**

DOMICILIO : IRARRAZAVAL 654  
CIUDAD : QUILPUE  
JURISDICCION : QUILPUE, VILLA ALEMANA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CASA BLANCA**

DOMICILIO : CONSTITUCION 654  
CIUDAD : CASA BLANCA  
JURISDICCION : CASA BLANCA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LLAY LLAY**

DOMICILIO : CALLE BALMACEDA 98  
CIUDAD : LLAY LLAY  
JURISDICCION : LLAY LLAY, CATEMU  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LIMACHE**

DOMICILIO : PASAJE LLOPIS S/N  
CIUDAD : LIMACHE  
JURISDICCION : LIMACHE, OLMUE  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE HIJUELAS**

DOMICILIO : MANUEL RODRIGUEZ 1665  
CIUDAD : HIJUELAS  
JURISDICCION : HIJUELAS  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**VI REGION DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE RANCAGUA**

DOMICILIO : PLAZA LOS HEROES 389  
CIUDAD : RANCAGUA  
JURISDICCION : RANCAGUA, GRANEROS, SAN FRANCISCO DE MOSTAZAL,  
CODEGUA, MACHALI, OLIVAR, COLTAUCO, COINCO, DOÑIHUE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO SAN FERNANDO**

DOMICILIO : CARDENAL CARO S/N  
CIUDAD : SAN FERNANDO  
JURISDICCION : SAN FERNANDO, CHIMBARONGO, PLACILLA, NANCAGUA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO CARDENAL CARO**

DOMICILIO : AVDA. LA MARINA 200  
CIUDAD : PICHILEMU  
JURISDICCION : PICHILEMU, NAVIDAD, LITUECHE, LA ESTRELLA, MARCHIGUE, PAREDONES  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE RENGÓ**

DOMICILIO : MANUEL RODRIGUEZ 389  
CIUDAD : RENGÓ  
JURISDICCION : RENGÓ, MALLOA, QUINTA DE TILCOCO, REQUINOA,  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 1090  
CIUDAD : SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA  
JURISDICCION : SAN VICENTE, PICHIDEGUA, PEUMO, LAS CABRAS  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTA CRUZ**

DOMICILIO : 21 DE MAYO 085  
CIUDAD : SANTA CRUZ  
JURISDICCION : SANTA CRUZ, LOLOL, PUMANQUE, PICHILEMU, NAVIDAD, LITUECHE, LA ESTRELLA, MARCHIGUE, PAREDONES, PALMILLA, PERALILLO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LAS CABRAS**

DOMICILIO : KENNEDY 376  
CIUDAD : LAS CABRAS  
JURISDICCION : LAS CABRAS  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO GRANEROS**

DOMICILIO : SANTA LUCIA 125  
CIUDAD : GRANEROS  
JURISDICCION : GRANEROS  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO CHIMBARONGO**

DOMICILIO : JAVIERA CARRERA ESQUINA BLANCO ENCALADA  
CIUDAD : CHIMBARONGO  
JURISDICCION : CHIMBARONGO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**VII REGION DEL MAULE**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO TALCA**

DOMICILIO : DOS NORTE 1303



CIUDAD : TALCA  
JURISDICCION : TALCA, PELARCO, RIO CLARO, SAN CLEMENTE, SAN RAFAEL, CUREPTO, PENCAHUE, MAULE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO CURICO**

DOMICILIO : VILLOTA 193  
CIUDAD : CURICO  
JURISDICCION : CURICO, TENO, ROMERAL, SAGRADA FAMILIA, HUALAÑE, LICANTEN, VICHUQUEN, RAUCO, MOLINA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO LINARES**

DOMICILIO : EDIFICIO O'HIGGINS LOC. 31-A  
CIUDAD : LINARES  
JURISDICCION : LINARES, YERBAS BUENAS, COLBUN, LONGAVI, VILLA ALEGRE, SAN JAVIER  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE CAUQUENES**

DOMICILIO : CLAUDINA URRUTIA 513-A  
CIUDAD : CAUQUENES  
JURISDICCION : CAUQUENES, PELLUHUE, CHANCO,  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CONSTITUCION**

DOMICILIO : VIAL 266 PISO 2  
CIUDAD : CONSTITUCION  
JURISDICCION : CONSTITUCION, EMPEDRADO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE PARRAL**

CIUDAD : PARRAL  
DOMICILIO : 18 ESQUINA BALMACEDA S/N  
JURISDICCION : PARRAL, RETIRO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE MOLINA**

DOMICILIO : INDEPENDENCIA 1904  
CIUDAD : MOLINA  
JURISDICCION : MOLINA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE SAN JAVIER**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 2412  
CIUDAD : SAN JAVIER  
JURISDICCION : SAN JAVIER, VILLA ALEGRE  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CHANCO**

DOMICILIO : ABDON FUENTEALBA 334  
CIUDAD : CHANCO  
JURISDICCION : CHANCO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LICANTEN**

DOMICILIO : JUAN ESTEBAN MONTERO 25  
CIUDAD : LICANTEN  
JURISDICCION : LICANTEN, HUALAÑE, VICHUQUEN  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**VIII REGION DEL BIO-BIO**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO CONCEPCION**

DOMICILIO : CASTELLON 435  
CIUDAD : CONCEPCION  
JURISDICCION : CONCEPCION, HUALQUI, CHIGUAYANTE, SAN PEDRO DE LA PAZ  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ÑUBLE**

DOMICILIO : CARRERA 511  
CIUDAD : CHILLAN  
JURISDICCION : CHILLAN, COIHUECO, PINTO, SAN IGNACIO, EL CARMEN, PEMUCO, YUNGAY, BULNES, QUILLON, RANQUIL, PORTEZUELA, TREGUACO, COBQUECURA, QUIRIHUE, NINHUE, CHILLAN VIEJO, SAN NICOLAS  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS ANGELES**

DOMICILIO : MENDOZA 276  
CIUDAD : LOS ANGELES  
JURISDICCION : LOS ANGELES, CABRERO, TUCAPEL, ANTUCO, QUILLECO, SANTA BARBARA, QUILACO, MULCHEN, NEGRETE, NACIMIENTO, LAJA, SAN ROSENDO, YUMBEL  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LEBU**

DOMICILIO : FREIRE 510  
CIUDAD : LEBU  
JURISDICCION : LEBU, LOS ALAMOS, CAÑETE, CONTULMO, TIRUA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DE TALCAHUANO**

DOMICILIO : COLON 358 LOCAL 8 PISO 3  
CIUDAD : TALCAHUANO  
JURISDICCION : TALCAHUANO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE TOME**

DOMICILIO : IGNACIO SERRANO 1055  
CIUDAD : TOME  
JURISDICCION : TOME, COELEMU, PENCO FLORIDA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CORONEL**

DOMICILIO : LOS CARRERAS 337 PISO 2  
CIUDAD : CORONEL  
JURISDICCION : CORONEL, LOTA, SANTA JUANA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE SAN CARLOS**

DOMICILIO : MAIPU 743  
CIUDAD : SAN CARLOS  
JURISDICCION : SAN CARLOS, ÑIQUEN, SAN FABIAN  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO CURANILAHUE**

DOMICILIO : SALVADOR ALLENDE 108  
CIUDAD : CURANILAHUE  
JURISDICCION : CURANILAHUE, ARAUCO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE ARAUCO**

DOMICILIO : CONDELL 676  
CIUDAD : ARAUCO  
JURISDICCION : ARAUCO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE BULNES**

DOMICILIO : BIANCHI 411  
CIUDAD : BULNES  
JURISDICCION : BULNES  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE YUMBEL**

DOMICILIO : CASTELLON S/N  
CIUDAD : YUMBEL  
JURISDICCION : YUMBEL  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO NACIMIENTO**

DOMICILIO : ANIBAL PINTO S/N  
CIUDAD : NACIMIENTO  
JURISDICCION : NACIMIENTO, NEGRETE  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CAÑETE**

DOMICILIO : SEPTIMO DE LINEA ESQUINA CONDELL  
CIUDAD : CAÑETE  
JURISDICCION : CAÑETE, CONTULMO, TIRUA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE YUNGAY**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 357  
CIUDAD : YUNGAY  
JURISDICCION : YUNGAY  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE COELEMU**

DOMICILIO : LEON GALLO 609  
CIUDAD : COELEMU  
JURISDICCION : COELEMU  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTA BARBARA**

DOMICILIO : ROZAS 160  
CIUDAD : SANTA BARBARA  
JURISDICCION : SANTA BARBARA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO LAJA**

DOMICILIO : BALMACEDA 270  
CIUDAD : LAJA  
JURISDICCION : LAJA, SAN ROSENDO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO QUIRIHUE**

DOMICILIO : BLANCO ENCALADA 245  
CIUDAD : QUIRIHUE  
JURISDICCION : QUIRIHUE, NINHUE, TREGUACO, COBQUECURA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE MULCHEN**

DOMICILIO : SOTOMAYOR ESQUINA ANIBAL PINTO  
CIUDAD : MULCHEN  
JURISDICCION : MULCHEN  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**IX REGION DE LA ARAUCANIA**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE TEMUCO**

DOMICILIO : BALMACEDA 802  
CIUDAD : TEMUCO  
JURISDICCION : TEMUCO, VILCUN, MELIPEUCO, CUNCO, PERQUENCO, NUEVA IMPERIAL, TEODORO SCHMIDT, GALVARINO, PUERTO SAAVEDRA, FREIRE, LAUTARO, CARAHUE, PADRE LAS CASAS, GALVARINO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MALLECO**

DOMICILIO : ILABACA 343

CIUDAD : ANGOL  
JURISDICCION : ANGOL, LOS SAUCES, PUREN, RENAICO, TRAIQUEN,  
LUMACO, COLLIPULLI, ERCILLA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE VICTORIA**

DOMICILIO : GENERAL LAGOS 648  
CIUDAD : VICTORIA  
JURISDICCION : VICTORIA, CURACAUTIN, LONQUIMAY  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LONCOCHE**

DOMICILIO : BULNES 339  
CIUDAD : LONCOCHE  
JURISDICCION : LONCOCHE, GORBEA, PITRUFQUEN, TOLTEN  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE VILLARRICA**

DOMICILIO : PEDRO MONTT 774  
CIUDAD : VILLARRICA  
JURISDICCION : VILLARRICA, PUCON CURARREHUE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CURACAUTIN**

DOMICILIO : YUNGAY 265  
CIUDAD : CURACAUTIN  
JURISDICCION : CURACAUTIN  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE COLLIPULLI**

DOMICILIO : ALCAZAR S/N  
CIUDAD : COLLIPULLI  
JURISDICCION : COLLIPULLI, ERCILLA  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE TRAIQUEN**

DOMICILIO : LAGOS 822  
CIUDAD : TRAIQUEN  
JURISDICCION : TRAIQUEN, LUMACO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**X REGION DE LOS LAGOS**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE PUERTO MONTT**

DOMICILIO : URMENETA 509  
CIUDAD : PUERTO MONTT  
JURISDICCION : PUERTO MONTT, PUERTO VARAS, COCHAMO, CALBA-  
CO, CALBUCO, MAULLIN, LOS MUERMOS, FRESIA, LLANQUI-  
HUE, FRUTILLAR, HUALAIHUE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE VALDIVIA**

DOMICILIO : YUNGAY 550 PISO 3  
CIUDAD : VALDIVIA  
JURISDICCION : VALDIVIA, SAN JOSE DE LA MARIQUINA, LANCO, CORRAL,  
MARFIL, PANGUIPULLI, LOS LAGOS, FUTRONO, PAILLACO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE OSORNO**

DOMICILIO : VICUÑA MACKENNA 930  
CIUDAD : OSORNO  
JURISDICCION : OSORNO , SAN PABLO, PUERTO OCTAY, PURRANQUE, RIO  
NEGRO, SAN JUAN DE LA COSTA, PUYEHUE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE PALENA**

DOMICILIO : ALMIRANTE RIVEROS 622  
CIUDAD : CHAITEN  
JURISDICCION : PALENA, CHAITEN, FUTALEUFU  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE ANCUD**

DOMICILIO : PRAT 348  
CIUDAD : ANCUD  
JURISDICCION : ANCUD, QUEMCHI  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO CHILOE**

DOMICILIO : ALMIRANTE LATORRE 215  
CIUDAD : CASTRO  
JURISDICCION : CASTRO, DALCAHUE, CURACO DE VELES, QUINCHAO,  
PUQUELDON, CHONCHI, QUEILEN, QUELLON  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO LA UNION**

DOMICILIO : LETELIER S/N  
CIUDAD : LA UNION  
JURISDICCION : LA UNION, RIO BUENO, LAGO RANCO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE RIO NEGRO**

DOMICILIO : AVENIDA BUSCHMANN 84  
CIUDAD : RIO NEGRO  
JURISDICCION : RIO NEGRO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE PUERTO VARAS**

DOMICILIO : SAN JOSE 242 PISO 2  
CIUDAD : PUERTO VARAS  
JURISDICCION : PUERTO VARAS, LLANQUIHUE, FRUTILLAR  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CALBUCO**

DOMICILIO : ERRAZURIZ S/N  
CIUDAD : CALBUCO  
JURISDICCION : CALBUCO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LANCO**

DOMICILIO : DIECIOCHO 315 PISO 2  
CIUDAD : LANCO  
JURISDICCION : LANCO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE PAILLACO**

DOMICILIO : ARTURO PRAT 908 PISO 2  
CIUDAD : PAILLACO  
JURISDICCION : PAILLACO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE PURRANQUE**

DOMICILIO : PEDRO MONTT 249  
CIUDAD : PURRANQUE  
JURISDICCION : PURRANQUE  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE PANGUIPULLI**

DOMICILIO : EDIFICIO OBRAS PUBLICAS  
CIUDAD : PANGUIPULLI  
JURISDICCION : PANGUIPULLI  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE QUELLON**

DOMICILIO : 22 DE MAYO 351  
CIUDAD : QUELLON  
JURISDICCION : QUELLON  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**XI REGION DE AYSEN DEL GENERAL CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COYHAIQUE**

DOMICILIO : BALMACEDA 41  
CIUDAD : COYHAIQUE  
JURISDICCION : COYHAIQUE, CHILE CHICO, RIO IBAÑEZ, COCHRANE,  
O'HIGGINS, TORTEL  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE AYSEN**

DOMICILIO : EDIFICIO SERVICIOS PUBLICOS RIVERA SUR  
CIUDAD : AYSEN  
JURISDICCION : AYSEN, PUERTO CISNES, GUALTECAS, LAGO VERDE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO GENERAL CARRERA**

DOMICILIO : MANUEL RODRIGUEZ S/N  
CIUDAD : CHILE CHICO  
JURISDICCION : CHILE CHICO, RIO IBAÑEZ  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO CAPITAN PRAT**

DOMICILIO : ESMERALDA 199  
CIUDAD : COCHRANE  
JURISDICCION : COCHRANE, O'HIGGINS, TORTEL  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO PUERTO CISNE**

DOMICILIO : RAFAEL SOTOMAYOR S/N  
CIUDAD : PUERTO CISNE  
JURISDICCION : PUERTO CISNE, LAGO VERDE  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**XII REGION DE MAGALLANES Y LA ANTARTICA CHILENA**

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE PUNTA ARENAS**

DOMICILIO : PEDRO MONTT 895  
CIUDAD : PUNTA ARENAS  
JURISDICCION : PUNTA ARENAS, RIO VERDE, LAGUNA BLANCA, SAN GREGORIO, PORVENIR, PRIMAVERA, TIMAUKEL, NAVARINO, ANTARTICA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ULTIMA ESPERANZA**

DOMICILIO : EBERHARD 212  
CIUDAD : PUERTO NATALES  
JURISDICCION : PUERTO NATALES, TORRES DEL PAINE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO TIERRA DEL FUEGO**

DOMICILIO : BERNARDO PHILLIPI S/N  
CIUDAD : PORVENIR  
JURISDICCION : PORVENIR, PRIMAVERA, TIMAUKEL  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**XIII REGION METROPOLITANA**

**INSPECCION PROVINCIAL SANTIAGO CENTRO**

DOMICILIO : MONEDA 723  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : SANTIAGO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE



**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO TALAGANTE**

DOMICILIO : LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS 010  
CIUDAD : TALAGANTE  
JURISDICCION : TALAGANTE, PEÑAFLORES, EL MONTE, ISLA DE MAIPO, PADRE HURTADO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO MELIPILLA**

DOMICILIO : ORTUZAR 492  
CIUDAD : MELIPILLA  
JURISDICCION : MELIPILLA, ALHUE, MARIA PINTO, SAN PEDRO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO CORDILLERA**

DOMICILIO : IRARRAZAVAL 0180  
CIUDAD : PUENTE ALTO  
JURISDICCION : PUENTE ALTO, PIRQUE, SAN JOSE DE MAIPO  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO MAIPO**

DOMICILIO : FREIRE 473  
CIUDAD : SAN BERNARDO  
JURISDICCION : SAN BERNARDO, CALERA DE TANGO, EL BOSQUE, LA PINTANA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR**

DOMICILIO : PIRAMIDE 1044  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : LA CISTERNA, LO ESPEJO, SAN RAMON, SAN MIGUEL, SAN JOAQUIN, LA GRANJA, PEDRO AGUIRRE CERDA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE BUIN**

DOMICILIO : CONDELL 203  
CIUDAD : BUIN  
JURISDICCION : BUIN, PAINE  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO NORTE**

DOMICILIO : SAN ANTONIO 427 PISO 6  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : INDEPENDENCIA, RENCA, CONCHALI, RECOLETA, QUILICURA COLINA, HUECHURABA, TIL-TIL, LAMPA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE**

DOMICILIO : JOSE DOMINGO CAÑAS 1121  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : ÑUÑO A, MACUL, PEÑALOLEN, LA REINA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO NOR ORIENTE**

DOMICILIO : ENCOMENDEROS 161  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : PROVIDENCIA, LAS CONDES, VITACURA, LO BARNECHEA  
LA DEHESA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO PONIENTE**

DOMICILIO : PLACILLA 45  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : QUINTA NORMAL, LO PRADO, CERRO NAVIA, PUDAHUEL,  
ESTACION CENTRAL  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO MAIPU**

DOMICILIO : MANUEL RODRIGUEZ 1876  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : MAIPU, CERRILLOS  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE LA FLORIDA**

DOMICILIO : VICUÑA MACKENNA 5893  
CIUDAD : SANTIAGO  
JURISDICCION : LA FLORIDA  
MOD. ATENCION : PERMANENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO COLINA**

DOMICILIO : CONCEPCION 2  
JURISDICCION : COLINA , LAMPA, TIL TIL  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE MARIA PINTO**

DOMICILIO : AVENIDA 11 DE SEPTIEMBRE 78  
CIUDAD : MARIA PINTO  
JURISDICCION : MARIA PINTO  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

**INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE CURACAVI**

DOMICILIO : AVENIDA O'HIGGINS 1429  
CIUDAD : CURACAVI  
JURISDICCION : CURACAVI  
MOD. ATENCION : INTERMITENTE

- 2.- DEROGANSE, expresamente las Resoluciones exentas N°s. 1.185 de 5 de agosto de 1985, 158 de 30 de enero de 1986, 1.135 de 27 de agosto de 1986, 1.929 de 21 de septiembre de 1987, 16, de 1º de marzo de 1988, 109, de 2 mayo de 1989, 295, de 30 de junio de 1992, 354, de 24 de agosto de 1992, 71, de 1º de marzo de 1993, 808, de 3 de junio de 1993, 837, de 11 de junio de 1993, 1.579, de 5 de noviembre de 1993, 1.588, de 5 de noviembre de 1993, 18, de 3 de enero de 1994, 151, de 24 de enero de 1994, 1.013,

de 17 de julio de 1994, 819, de 8 de mayo de 1995, 980, de 30 de mayo de 1995, 1.892, de 26 de septiembre de 1995, 45, de 5 de enero de 1996, 88, de 10 de enero de 1996, 1.434, de 26 de agosto de 1996, 1.529, de 16 de septiembre de 1996 y 954, de 15 de septiembre de 2000 y cualquier otra resolución exenta que verse sobre la misma materia de la presente.

- 3.- DEROGANSE las Resoluciones N°s. 72, de fecha 25 de abril de 1988 tomada razón el 8 de noviembre de 1988 y 211, de fecha 22 de julio de 1991 tomada razón el 2 de agosto de 1991.

Regístrse y comuníquese

**1.009 (exenta) (extracto), 14.09.01.**

**Depto. RR.HH.**

**Fija bloque horario de inicio de jornadas de trabajo para turnos de fiscalizadores de terreno.**

**1.134 (exenta), 30.10.01.**

**Depto. Fiscalización**

**Delega en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos que se indican en la presente.**

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 10 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
2. Lo dispuesto en el artículo 5º, letras d), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.
3. Las Resoluciones N°s. 55, de 1992 y 520, de 1996 ambas de la Contraloría General de la República.
4. Lo dispuesto en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Considerando:

La conveniencia de descentralizar y agilizar las funciones administrativas y resolutivas propias del Servicio, en lo que dice relación con la autorización para establecer sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos.

La existencia de criterios y requisitos claramente definidos por la Institución como una forma de autorregulación que otorga certeza jurídica y evita cualquier arbitrariedad o disparidad en el ejercicio de esta facultad discrecional.

La publicidad manifiesta de estos criterios, contenidos en todos los Formularios de Solicitud de Autorización de este tipo de Jornadas Especiales, los cuales se encuentran disponibles en todas las Inspecciones del Trabajo del país para cualquier solicitante.

Resuelvo:

1. Delégase, en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad para aprobar o rechazar las solicitudes que se formulen en virtud del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, para lo cual deberán tener en consideración todos los criterios y requisitos que se contienen en la normativa administrativa vigente de este Servicio y el procedimiento previsto en la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, del Departamento de Fiscalización.
2. Las resoluciones, que se dicten en virtud de esta delegación, deberán mencionar la presente resolución exenta en sus Vistos o Considerandos y cerrar la parte resolutive con un "anótese y notifíquese".
3. Corresponderá al Departamento de Fiscalización la evaluación, el control funcional y supervisión del ejercicio de la facultad que mediante la presente se delega en los Directores Regionales del Trabajo, debiendo archivar, las resoluciones que se dicten en función de esta delegación, en un registro especial, además de incorporarse copia de ella a la carpeta de la respectiva empresa, y deberán remitirse en copia al Departamento de Fiscalización.
4. Sin perjuicio de esta delegación de facultades, el Director del Trabajo podrá requerir del funcionario delegado, la remisión de cualquier asunto sometido a su conocimiento y que se encuentre pendiente ante ellos, a fin de revisar los antecedentes del caso. Frente a esta situación, el funcionario delegado sólo podrá pronunciarse sobre la solicitud para establecer sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos pendientes una vez que los antecedentes le sean devueltos.
5. En cualquier caso, la presente delegación no obstará a que el Director del Trabajo ejerza el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los funcionarios delegados, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.

Anótese y publíquese.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

**1.934, 21.09.01.**

**Imparte instrucciones para la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Complementa Circular N° 1.822, de 2000 y modifica Circular N° 1.920, de 2001.**

Con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia ha impartido instrucciones sobre la materia mediante las Circulares N° 1.796, 1.807 y 1.822, todas de 2000 y las N°s. 1.916 y 1.920, de 2001.

En esta oportunidad se ha considerado oportuno impartir las siguientes instrucciones modificatorias y complementarias:

### **1. Exenciones y rebajas de la cotización adicional**

- a) De acuerdo con lo establecido en los artículos 8° y 10 del D.S. N° 67, las entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional deben acreditar ante ese Organismo Administrador el cumplimiento de los requisitos habilitantes para la obtención de exenciones y rebajas de la cotización adicional de la Ley N° 16.744. Por consiguiente, se modifica en el sentido indicado en el punto 2 de la Circular N° 1.920.
- b) En cuanto al cumplimiento del requisito señalado en el artículo 8° letra a) consistente en hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744, cabe señalar que el hecho de que una entidad empleadora haya celebrado un convenio de pago de cotizaciones adeudadas, no significa que se encuentra al día en su pago, por lo que se reconsidera lo señalado al respecto en el punto 2 letra a) de la Circular N° 1.920, de 2001.

### **2. Domicilio**

El artículo 18 del D.S. N° 67 dispone que las resoluciones a que se refiere este decreto se notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora.

El inciso segundo de dicha disposición establece que respecto de las entidades empleadoras que se encuentren adheridas a una Mutualidad de Empleadores, su domicilio será para estos efectos el que hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquélla, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto.

Con el objeto de que las cartas certificadas que se dirijan a las entidades empleadoras tanto para notificar comunicaciones relativas al Proceso de Evaluación del D.S. N° 67, en especial, las resoluciones que fijan la cotización adicional a que quedarán afectas lleguen efectivamente a su destino, deberá considerarse como comunicación especial de domicilio la contenida en la última planilla de declaración y/o pago de cotizaciones.

Igual criterio deberá aplicarse respecto de las entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional, en cuyo caso deberá considerarse el domicilio indicado en la última planilla de declaración y/o pago de cotizaciones.

Se instruye a los organismos administradores para que adopten las medidas tendientes a que las comunicaciones que remitan a las entidades empleadoras a través de todo el Proceso de Evaluación lleguen efectivamente a su destino, a fin de que aquéllas, en la práctica, puedan proporcionar los antecedentes que se requieran y/o hacer las aclaraciones que corresponda.

### **3. Recurso de reconsideración**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del D.S. N° 67 en contra de las resoluciones que fijen la cotización adicional a que quedarán afectas las entidades empleadoras, procederá el recurso de reconsideración ante el propio Servicio de Salud o Mutualidad que emitió la resolución.

Se hace presente que dicho recurso procederá fundado en cualquier casual que permita acreditar que la cotización adicional está erróneamente determinada. Al respecto, cabe hacer presente que en esta oportunidad, podrá corregirse, entre otros, el número de trabajadores de la entidad empleadora a considerar, incluso en los casos en que dicha información no se haya proporcionado oportunamente.

### **4. Artículo 3º incisos segundo y tercero del D.S. N° 67**

Se deja sin efecto el segundo párrafo del punto 2 del Oficio Ord. N° 31.512, de 23 de agosto de 2001, teniendo plena aplicación en la materia lo señalado en los puntos 4.1 y 4.2 de la Circular N° 1.822, de 2000.

En efecto, respecto de la situación establecida en el inciso segundo del citado artículo 3º, es decir, revisión de secuelas de un mismo siniestro o reevaluación por un nuevo siniestro sufrido en la misma entidad empleadora, se considera el nuevo grado de invalidez y al valor que le corresponda en la tabla del artículo 2º letra j) del citado D.S. N° 67, deberá descontársele el valor que se hubiere computado en un anterior proceso de evaluación.

Por su parte, en el caso del inciso tercero del citado artículo 3º, es decir, cuando existe revisión de las secuelas de un mismo siniestro o reevaluación de un nuevo siniestro, pero que se producen cuando el trabajador está trabajando en una empresa distinta a aquélla en que se originó la incapacidad, el grado de invalidez a considerar para la aplicación de la Tabla citada, será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

En esta última situación, la Gran Invalidez debe considerarse en el porcentaje que la respectiva Comisión Evaluadora le haya asignado, y si ello no se hubiere fijado expresamente, se deberá requerir a la Comisión pertinente que fije el exacto porcentaje de pérdida de la capacidad de ganancia que afecta al gran inválido.

# SUPERINTENDENCIAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE ISAPRES

**CIRCULAR CONJUNTA N° 1.925, DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y N° 62, DE LA SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES, DE 20.08.01.**

**Imparte instrucciones sobre la notificación del F.U.N. a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional y de Mutualidad de empleadores de la Ley N° 16.744.**

Se ha detectado que en los casos de pensionados que suscriben un contrato con una Institución de Salud Previsión o modifican el ya existente, se producen problemas en lo que respecta a la notificación del Formulario Unico de Notificación (F.U.N) por parte de la entidad pagadora de la pensión y en el consiguiente descuento y pago de la cotización de salud pactada por las partes.

Ello se produce por cuanto al suscribirse un contrato de salud o modificarse el existente durante cualquier día de un mes, la ISAPRE de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley N° 18.933, tiene plazo para notificar al organismo pagador de la pensión hasta antes del día 10 del mes siguiente a dicha suscripción o modificación, época en la que las pensiones se encuentran procesadas computacionalmente y a veces comenzando su proceso de pago.

Por ende, al ser notificado el Organismo pagador de pensión en la oportunidad señalada, se encuentra imposibilitado para efectuar el nuevo descuento para salud, debido a que ya ha efectuado la liquidación de la pensión del mes en la que se ha descontado el 7% para FONASA o la cotización establecida en el contrato de salud que existía antes de la modificación, ya sea con la misma o con otra ISAPRE.

Esta situación luego es reflejada en el proceso de declaración y pago de cotizaciones, enterándose una cotización diferente a la pactada y/o pagándose la cotización ante un organismo que no correspondía.

En mérito de lo expuesto, y para solucionar el problema señalado, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

## **Recepción del Formulario Unico de Notificación**

Las Instituciones de Salud Previsional, conforme al artículo 29 de la Ley N° 18.933 deben notificar los F.U.N. suscritos por pensionados del Instituto de Normalización Previsional o Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, hasta antes del día 10 del mes siguiente a la suscripción del contrato o modificación.

Lo anterior supone que la ISAPRE debe practicar la notificación del F.U.N. a la entidad pagadora de la pensión hasta el día 9 del mes siguiente a la suscripción del contrato o modificación, notificación que deberá ser personal.

Las entidades pagadoras de pensión señaladas en el párrafo anteprecedente, recibirán la notificación del Formulario Unico de Notificación (F.U.N.), devolviendo a la ISAPRE la copia que le pertenece a aquélla, debidamente firmada, timbrada y fechada, en un mismo acto, conservando la que es para la institución pagadora de la pensión, efectuando luego todos los procedimientos internos necesarios.

Cabe señalar que las entidades pagadoras de pensión deben recibir la aludida notificación. Si ello no ocurre, la ISAPRE deberá informar la situación a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de los tres días hábiles siguientes a la negativa de la entidad pagadora de la pensión, indicando la oficina o sucursal en que se intentó efectuar la notificación y las razones por las cuales no se pudo llevar a cabo y fecha en que ello ocurrió, remitiendo copia del o de los F.U.N., la que podrá aplicar las sanciones a que se refiere el artículo 57 de la Ley N° 16.395.

### **Regularización del destinatario de la Cotización de Salud y/o el monto de la misma**

Notificado el F.U.N. la entidad pagadora de la pensión deberá realizar las gestiones tendientes a regularizar el monto de la cotización de salud y/o el destinatario, lo que deberá efectuarse en el próximo proceso de liquidación de pensiones, de acuerdo con el procedimiento que se indica a continuación:

- a) Si el F.U.N. es recibido dentro de los 9 primeros días del mes, pero cuando se ha efectuado el cierre interno por parte de la entidad pagadora de pensión, la nueva cotización se efectuará en el próximo proceso de pago de pensiones, oportunidad en que también se realizarán los descuentos del diferencial entre la nueva cotización y aquella que se descontó en el pago de pensión anterior.
- b) En aquellos casos en que los F.U.N. sean notificados después del día 9 del mes que se trata, serán de todas formas recibidos por el Instituto de Normalización Previsional o por las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, pero dicha notificación surtirá efecto sólo a partir del mes siguiente al que se consigna en el F.U.N., sin que proceda pago retroactivo por el mes en que se recibió la notificación.

El Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de los Empleadores de la Ley N° 16.744, deberán efectuar inmediatamente todas las diligencias que sean necesarias para la recuperación de la cotización para la salud que hayan efectuado al Fondo Nacional de Salud o a otra Institución de Salud Previsional, remitiéndola a la ISAPRE de afiliación del pensionado.

### **Improcedencia de aplicar reajustes, intereses o multas a la entidad pagadora de pensión**

En la situación que se trata en las letras a) y b) del Título anterior, la entidad pagadora de la pensión no puede dar cabal cumplimiento a la obligación de descontar la cotización correcta y/o pagarla a la entidad de verdadera afiliación del pensionado, en el proceso de pago de pensión del mes de la notificación, por una causa de fuerza mayor o caso fortuito en los términos del artículo 45 del Código Civil, cual es la imposibilidad de ajustar los descuentos de la pensión durante el mismo mes en que recibió el F.U.N., toda vez que los descuentos sobre las pensiones y los destinatarios de las cotizaciones ya están procesadas computacionalmente.

Reconociendo dicha causal de fuerza mayor o caso fortuito, no corresponde que se apliquen a las instituciones pagadoras de pensión las sanciones de los artículos 30 y 31 de la Ley N° 18.933.



**Causales por las cuales el Instituto de Normalización Previsional o las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744 pueden rechazar formularios únicos de notificación (F.U.N.).**

Las entidades pagadoras de pensión podrán rechazar los F.U.N. que se les notifique, dentro del plazo de tres días hábiles, sólo cuando éstos contengan datos erróneos, tales como identificación del cotizante, su R.U.T., datos numéricos y la denominación de la razón social de dicha entidad de pensión.

En este caso, la entidad pagadora deberá devolver el formulario a la ISAPRE, dejando constancia en su reverso de los motivos que originaron el citado rechazo, firma del encargado de la entidad pagadora, timbre y su fecha. La devolución del formulario con las observaciones deberá efectuarse con un procedimiento que evite su pérdida y pueda posteriormente acreditarse.

Para el efecto de corregir el F.U.N. que haya sido rechazado, la ISAPRE debe completar un nuevo formulario, donde aparezcan subsanados los errores observados, señalando que este nuevo F.U.N. se extiende para rectificar y es en reemplazo del formulario anterior rechazado.

En todo caso, el formulario corregido será notificado a la entidad pagadora de la pensión, fecha desde la cual rige para todos los efectos.

Se ruega dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

# **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES**

## **Selección de Dictámenes**

**FIS-303, 4.01.**

**Entero de cotizaciones respecto de trabajadores extranjeros que prestan servicios en Chile.**

Mediante Oficio Ordinario N° 14.537, de fecha 29 de octubre de 1998, esta Superintendencia impartió instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones para el entero de cotizaciones de trabajadores extranjeros que prestan servicios en Chile y cuya visa de residencia sujeta de contrato de trabajo, se encuentra en trámite ante el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior.

En efecto, en dicho pronunciamiento y en virtud de las normas legales y reglamentarias que se citan, se hizo presente que estos trabajadores sólo podían prestar servicios en el país desde el momento en que obtenían la respectiva visa de residencia, fecha a partir de la cual correspondía también hacer el entero de sus cotizaciones. Sin embargo, y considerando que a esa data, no contaban aún con la cédula de identidad para extranjeros –documento necesario para su individualización en las correspondientes planillas de declaración y pago–, este Organismo autorizó el pago, de sus imposiciones sin los recargos a que alude el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Pues bien, de acuerdo a la modificación introducida por el D.S. N° 2.910, de 2000, del Ministerio del Interior al D.S. N° 597, de 1984, del mismo Ministerio y que contiene el Reglamento de Extranjería, los trabajadores de que se trata pueden solicitar autorización para trabajar y el permiso que obtengan los habilita para desarrollar labores remuneradas con el empleador con el que han firmado el contrato de trabajo que ha servido de fundamento para solicitar la respectiva visa.

Dicho beneficio debe ser solicitado por el interesado y previo análisis de su petición y de los antecedentes que se acompañan su solicitud de visa, le puede ser otorgada la autorización a través de una resolución, extendiéndose una Tarjeta Especial de Trabajo, que contiene el nombre, nacionalidad y profesión de peticionario, fecha y documento de ingreso al país, número y fecha de la resolución, nombre del empleador, actividad que desarrollará, tiempo de validez de la autorización, lugar de expedición, firma y timbre del funcionario responsable.

De lo expuesto, se concluye que el trabajador extranjero se encuentra en condiciones de laborar en el país desde la obtención de la referida Tarjeta Especial de Trabajo, sin que sea menester esperar el otorgamiento de la respectiva visa y, por consiguiente, con una cédula de identidad para los extranjeros.

En consecuencia, al momento de admitir el entero de cotizaciones respecto de los trabajadores extranjeros que estén tramitando su visa de residencia sujeta a contrato de trabajo, se deberá tener en cuenta lo expuesto en el presente oficio, sin perjuicio que lo resuelto en nuestro Ord. N° PN-14.537, ya citado y para los efectos del pago con retraso de sus cotizaciones por las razones en él anotadas, se mantenga vigente.

**FIS-354, 4.01.****Comisiones que deben descontarse sobre la base de las remuneraciones imponibles de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones.**

Una persona ha recurrido a esta Superintendencia solicitando que se efectúe una revisión de las comisiones que la A.F.P. le ha descontado de sus remuneraciones imponibles correspondientes a los meses de septiembre a diciembre del año 2000.

Al respecto, este Organismo solicitó a la Administradora un informe sobre la situación previsional de la recurrente, al que indica que sus remuneraciones imponibles correspondientes a los meses de septiembre a diciembre de 2000, fueron de \$781.806, \$746.750, \$746.750 y \$778.861, respectivamente, y que se le cobró una comisión fija mensual de \$790 y una comisión porcentual mensual de 2,16% sobre las referidas remuneraciones, que ascendieron a \$16.887, \$16.130, \$16.130 y \$16.823, también, respectivamente.

Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, están obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles, además de efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que es determinada por la Administradora y que está destinada a su financiamiento, incluido el pago de la primera de seguro de invalidez y sobrevivencia.

Por otra parte, de conformidad a lo establecido en el artículo 84 del referido decreto ley, los trabajadores dependientes tienen derecho a las prestaciones de salud establecidas en la normativa vigente y para financiarlas deben enterar, en la respectiva institución de previsión, una cotización del 7% de sus remuneraciones imponibles.

Precisado lo anterior, cabe señalar que tratándose de las comisiones que las A.F.P. pueden descontar de las remuneraciones imponibles de los afiliados al Nuevo Sistema, debe tenerse presente lo dispuesto en los artículos 28 y 29 del citado D.L. N° 3.500. La primera norma, señala que: *"La Administradora tendrá derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados, las que serán deducidas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros, según corresponda"*. La segunda norma, indica que: *"Las comisiones serán establecidas libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos los afiliados, adscritos al mismo Fondo..."*, agrega su inciso tercero que: *"Las comisiones por el depósito de las cotizaciones periódicas sólo podrán establecerse sobre la base de un porcentaje de las remuneraciones y rentas imponibles que dieron origen a dichas cotizaciones, a una suma fija por operaciones o a una combinación de ambas"*.

En virtud de lo expuesto, esta Superintendencia concluye que lo informado por la A.F.P. se ajusta a la normativa vigente, ya que la comisión que se cobró a la interesada durante el período comprendido entre septiembre y diciembre de 2000, fue una combinación entre una suma fija y un porcentaje de las remuneraciones y rentas imponibles que dieron origen a las cotizaciones.

**FIS-374, 5.01.**

**Pronunciamiento sobre la solicitud de devolución de fondos previsionales presentada por un afiliado, en virtud de lo establecido en la Ley N° 18.156.**

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando que la condición de profesional extranjero, se le autorice la devolución de los fondos previsionales que mantienen enterados en una A.F.P., a la luz de lo dispuesto en la Ley N° 18.156, sobre exención de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros. Agrega que, de acuerdo con los antecedentes que acompaña, puede acreditar que tiene la nacionalidad australiana desde el año 1972, fecha en que se encontraba vigente la Constitución Política de 1925, la que establecía que por el solo hecho de adoptar otra nacionalidad, se perdía automáticamente la chilena.

Además, expone que en el año 1992 solicitó la devolución de los referidos aportes previsionales, petición que fue negada en virtud del Oficio Ord. N° 8.603, de 30 de julio de 1993, de este Organismo, en atención a que a la fecha de la prestación de los servicios invocados en este país tenía la nacionalidad chilena, y posteriormente, se habría nacionalizado en un país extranjero.

Finalmente, requiere que se le informe cual sería el destino del Bono de Reconocimiento al que tiene derecho, en el evento que se le devuelvan sus cotizaciones previsionales.

Al respecto, cabe señalar que la A.F.P. recurrida ha informado que nunca se ha desconocido la nacionalidad australiana del interesado, sino que no consta que haya perdido la nacionalidad chilena. Además, precisa que el artículo 6° de la Constitución Política del año 1925, efectivamente establecía en su N° 1, que se perdía la nacionalidad chilena por nacionalización en un país extranjero, sin embargo, en el inciso final del mismo artículo, señalaba que: "La causal de pérdida de la nacionalidad chilena prevista en el N° 1 del presente artículo no rige en los casos en que, a virtud de disposiciones legales o constitucionales de otros países, los chilenos residentes en ellos deban adoptar la nacionalidad del país en que residan como condición de su permanencia".

Por lo anterior, concluye que para acceder a la solicitud de devolución de fondos conforme a la Ley N° 18.156, el afiliado debería acreditar que renunció a la nacionalidad chilena, y que no poseía en la época en que trabajó en Chile invocando la calidad de profesional extranjero, sin perjuicio de acompañar los demás antecedentes exigidos por la mencionada ley.

Por otra parte, la Administradora informa que el valor nominal del Bono de Reconocimiento a que tendría derecho el recurrente es de \$431.924 y su valor actualizado al día en que evacuó el informe requerido era de \$12.829.564.

Sobre el particular, cabe manifestar que de la revisión de los documentos acompañados, se ha podido determinar que el interesado se desempeñó en un organismo integrante de la Administración Pública del Estado. En efecto, de acuerdo con el contrato de trabajo celebrado con una Municipalidad, con fecha 16 de marzo de 1981, consta que trabajó como Jefe del Subdepartamento Técnico Educacional de la aludida Municipalidad. Ahora bien, de acuerdo a la jurisprudencia que este Organismo ha ido desarrollando a través del tiempo, no resulta procedente autorizar la exención de cotización o efectuar la devolución de los fondos previsionales que se hubieran enterado en una Administradora de Fondos de Pensiones por los servicios prestados a una Municipalidad, toda vez que no se configuran en la especie los supuestos de hecho que presume la Ley N° 18.156, para proceder de esa manera.

Cabe agregar que el referido cuerpo legal tiene un carácter extraordinario y especial y ha sido concebido por el legislador como una excepción a los preceptos generales sobre cotizaciones, aludiendo de modo expreso a "las empresas que celebren contratos de trabajos con técnicos extranjeros", por lo que sus normas deben ser interpretadas en forma restrictiva, es decir, sólo pueden operar cuando concurren todos los supuestos establecidos por ella. En efecto, esta ley autoriza a las empresas que celebren contratos con técnicos extranjeros y a este personal, para eximirse de cotizar en Chile, en la medida que aquéllos detenten la condición de técnicos, se encuentren cubiertos por un sistema de seguridad social que les otorgue prestaciones en caso de invalidez, vejez, muerte y enfermedad y que el trabajador haya manifestado su voluntad de mantener su afectación a este último, en el respectivo contrato de trabajo.

En estas condiciones y siendo una Municipalidad un órgano integrante de la Administración del Estado, persona jurídica de derecho público creado por la ley, no es posible asimilarla al concepto de "empresa".

Por lo tanto, de acuerdo con los antecedentes de hecho y consideraciones precedentemente señaladas, no es posible acceder a la solicitud de devolución de fondos previsionales, presentada por el recurrente, ya que la Ley N° 18.156 no recibe ninguna aplicación en los servicios prestados a un órgano de la Administración del Estado.

Por otra parte, cabe tener presente que la Ley N° 18.156 no se encontraba vigente al momento en que el interesado celebró el contrato de trabajo con una Municipalidad, ya que fue publicada en el Diario Oficial del día 25 de agosto de 1982, razón por la cual no podía haberse acogido, en esa oportunidad, al beneficio establecido en el referido cuerpo legal.

Ahora bien, en cuanto a su consulta relativa al destino del Bono de Reconocimiento, cabe señalar que éste no es materia de retiro bajo la forma que prevé la Ley N° 18.156, y la utilización de los dineros que representa sólo pueden efectuarse a través de una pensión.

En virtud de lo expuesto, los fondos del recurrente deberán permanecer en la cuenta de capitalización individual y le permitirán en su oportunidad, obtener los beneficios que contempla el D.L. N° 3.500, de 1980.

**FIS-376, 5.01.**

**Destino del Bono de Reconocimiento emitido a afiliados acogidos a las normas contenidas en la Ley N° 18.156.**

**Concordancia:** Oficio Ord. N° J/18.226, de fecha 26 de noviembre de 1997, de esta Superintendencia.

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando la intervención de este Organismo con el objeto de obtener la recuperación del Bono de Reconocimiento que le fuera emitido y que la Administradora a la que se encuentra afiliado, ha devuelto al Instituto de Normalización Previsional.

Hace presente que en su condición de ciudadano alemán, se desempeñó en Chile por espacio de casi 35 años como dependiente de una empresa extranjera, enterando primeramente sus

cotizaciones en la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y luego en el Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3.500, de 1980.

En virtud de dicha prestación de servicios se encuentra actualmente en goce de la pensión que la empresa otorga a sus funcionarios internacionales, razón por la cual efectuó además y según expresa, el retiro de los fondos que mantenía enterados en su cuenta de capitalización individual.

Agrega que en fecha reciente concurrió hasta las oficinas de la A.F.P. para hacer uso de los fondos constitutivos de su Bono de Reconocimiento a través de la invocación de una pensión de invalidez. No obstante, la Administradora le informó que su Bono de Reconocimiento fue devuelto al Instituto de Normalización Previsional y que a la data presente se encuentra desafiliado del Nuevo Sistema de Pensiones.

Requerida al efecto, la Administradora ha informado que con fecha 30 de mayo de 1981, el interesado se afilió al Sistema, traspasándose en el año 1995 a ella, proveniente de otra A.F.P. En dicha oportunidad se recibió el documento Bono de Reconocimiento, especie valorada, por un valor nominal de \$1.745.495, calculado a mayo de 1981.

Agrega que con fecha 13 de julio de 1999, el recurrente solicitó la devolución de sus fondos previsionales al amparo de las normas contenidas en la Ley N° 18.156, sobre exención de cotizaciones del personal técnico extranjero, requerimiento que fue acogido luego de analizarse los antecedentes que acompañara para tales efectos. Por tal razón, el día 28 del mismo mes y año se le pagó la suma correspondiente a los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual. En tanto, en el mes de noviembre de 1999 se procedió a devolver al Instituto de Normalización Previsional el documento Bono de Reconocimiento.

Finalmente, ha hecho presente que no cuenta en sus registros, con una solicitud de pensión suscrita por el interesado.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar en primer término, que la devolución del Bono de Reconocimiento que se emitiera al trabajador y que ha sido practicada por la A.F.P., ha tenido su origen en las instrucciones impartidas por este Organismo a sus fiscalizadas, respecto del destino que debe darse a ese instrumento en los casos de trabajadores extranjeros que habiendo prestado servicios en Chile, han tenido derecho a él y que, no obstante su condición de afiliados al Sistema y beneficiarios de las prestaciones que el D.L. N° 3.500, de 1980 contempla a su favor, han optado por la devolución de sus fondos previsionales a la luz de las normas contenidas en la Ley N° 18.156.

Ahora bien, de acuerdo a la normativa que incide en estos casos y cuyo análisis practicara esta Superintendencia en su Oficio Ord. N° J/18.226, de fecha 27 de noviembre de 1997, citado en concordancias, se concluyó que las sumas representativas del Bono de Reconocimiento no son susceptibles de ser devueltas conjuntamente con las cotizaciones que el trabajador técnico extranjero enterara en la cuenta de capitalización individual de la A.F.P. a la que se hubiera afiliado, máxime cuando el legislador, al concebir dicho instrumento, tuvo en vista el otorgamiento de pensiones a través del Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3.500, que se habrían de financiar en parte, con el Bono de Reconocimiento.

Es por ello que, y considerando que en la generalidad de los casos, el trabajador técnico extranjero abandonaría el país y no invocaría en el Sistema una pensión, se estimó procedente

practicar la devolución del Bono de Reconocimiento que le hubiera emitido. Sin embargo, se hizo presente también en el oficio ya aludido, que estos trabajadores no pierden su condición de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, pues la devolución de sus cotizaciones no constituye una causal de desafiliación del mismo y, por tanto, de volver a Chile a prestar servicios, habrían de continuar con el entero de sus cotizaciones en la A.F.P. a la que estuvieran afiliados o en la que decidieran incorporarse como producto del traspaso.

En esa hipótesis y en el supuesto que el trabajador extranjero optara por pensionarse en el Sistema, teniendo derecho a ello y no ejerciera nuevamente su derecho al retiro de imposiciones en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 18.156, se concluyó que correspondía requerir la emisión o reemisión, según el caso, del Bono de Reconocimiento a que hubiera tenido derecho, para efectos de financiar su respectiva pensión.

De lo expuesto se concluye que el recurrente aún mantiene la condición de afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones y que podría obtener la reemisión de su Bono de Reconocimiento pues ha tenido derecho a este instrumento. No obstante, para hacer uso de los fondos que él representa, deberá acogerse a pensión en el Sistema si reúne las exigencias establecidas para ello, siendo improcedente efectuar la devolución de las sumas que por este concepto ingresen a su cuenta de capitalización individual, en conformidad a las normas de la Ley N° 18.156.

En el supuesto que decida optar por esta vía, la A.F.P. deberá requerir del Instituto de Normalización Previsional la reemisión de su Bono de Reconocimiento, fundamentando su solicitud tanto en lo resuelto en nuestro Oficio Ord. N° J/18.226, ya citado, como en el presente pronunciamiento.

**FIS-402, 5.01.**

**Pronunciamiento sobre el monto de la asignación de colación.**

Una empresa ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento sobre el monto que debe entregar diariamente a sus trabajadores por concepto de colación, equivalente a un plato único por día trabajado. Hace presente que la Dirección del Trabajo le sugirió que efectuara la consulta ante este Organismo.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede señalar que al respecto debe tenerse presente los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, que disponen que para efectos de la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, que involucra en general, todas las prestaciones en dinero o en especies valuables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo.

Esta norma establece en su inciso segundo que no constituye remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad de la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del mismo Código, y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

De acuerdo a lo expuesto, en la medida que la asignación de colación no constituye remuneración, no es imponible. No obstante, para que esta prestación mantenga esa condición, es menester que tenga, de hecho, las características propias de ella, esto es, sea de un monto prudente y razonable, de acuerdo con la finalidad para la cual ha sido establecida, y al precio que normalmente deben pagar los trabajadores por el rubro destinado a ser cubierto por la respectiva prestación y el nivel de remuneraciones de los mismos.

En consecuencia, si el monto final a que ascienda la asignación de colación pactada, guarda proporción con las remuneraciones de los trabajadores, con la finalidad para la que ha sido establecida y se encuentra acorde al valor que este rubro alcanza en el mercado, será considerada de naturaleza no imponible.

Finalmente, cabe señalar que este criterio coincide con el sustentado por la Superintendencia de Seguridad Social, respecto a los imponentes del antiguo Sistema de Pensiones.

**FIS-413, 5.01.**

**Informa sobre el destino de cotizaciones enteradas en Chile, por trabajadores extranjeros.**

Se ha solicitado información relativa al destino que tiene las cotizaciones enteradas en una Administradora de Fondos de Pensiones en Chile, por trabajadores extranjeros que desarrollan labores temporales en nuestro país.

Al respecto, cabe señalar que, cualquier trabajador que desarrolle labores en nuestro país en calidad de dependiente, está obligado a efectuar cotizaciones previsionales. Lo anterior, por disposición legal expresa contenida en el inciso primero del artículo 2º del D.L. N° 3.500, de 1980.

No obstante la regla general mencionada precedentemente, existe una excepción de cotizar en Chile para aquellos trabajadores extranjeros que tengan la calidad de técnicos y que mientras permanecen en Chile, se encuentren cubiertos por un sistema de seguridad social en su país.

En efecto, el artículo 1º de la Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, dispone que: *"Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:*

- a) *Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea la naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y*
- b) *Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.*

*La exención que establece el inciso anterior no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744".*



Como puede apreciarse de la norma antes transcrita, aquellos trabajadores contratados por períodos transitorios por una empresa podrían acogerse a la excepción de cotizar en Chile, siempre que a su respecto concurren copulativamente los requisitos mencionados.

En caso contrario, y de haber enterado ya cotizaciones previsionales en nuestro país, corresponde señalar que dichos fondos podrían eventualmente ser devueltos si los trabajadores de que se trate, estuvieren actualmente prestando servicios y cumplen con los requisitos de ser técnicos; de haber estado cubiertos, por el respectivo sistema de seguridad social durante el período que permanecieron en Chile y que conste en el contrato de trabajo respectivo, una disposición que señale que el trabajador manifiesta su voluntad de continuar afecto a dicho sistema.

Finalmente, si algunos trabajadores extranjeros no tienen la calidad de técnicos o no estuvieron cubiertos por algún sistema de seguridad social en su país, las cotizaciones enteradas en una Administradora de Fondos de Pensiones no pueden devolverse y en consecuencia, permanecen en la cuenta de capitalización individual del trabajador hasta que cumpla la edad legal para pensionarse.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**2.773, 25.06.01.**

**Tributación de los beneficios otorgados por las Cajas de Compensación a sus afiliados.**

**Fuentes:** Artículo 17 N° 13 y N° 18 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 18.833. Circulares N°s. 75, de 1976; 66, de 1977 y 41, de 1999.

1. Por presentación indicada en el antecedente, se hace presente que han existido ciertos inconvenientes con el Régimen de Prestaciones Complementarias que las Cajas de Compensación administran conforme a la ley, los cuales tendrían su origen en el criterio que este Servicio está aplicando en sus labores habituales de fiscalización a empresas que han adscrito a su personal a los beneficios del citado régimen y que difiere de la interpretación que las Cajas de Compensación han dado a determinadas prestaciones otorgadas al amparo del mismo.

Los recurrentes expresan, que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son Corporaciones de Derecho Privado, sin fines de lucro, que han sido definidas por la ley como entidades de previsión social, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social. Se rigen por las disposiciones de la Ley N° 18.833, de 1989, y están sometidas a la supervigilancia y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de las facultades que le pudiese corresponder a la Contraloría General de la República de acuerdo a las facultades que le confiere su ley orgánica.

Señalan que, dentro de sus funciones y a partir de las reformas al Sistema de Seguridad Social implementadas desde mediados de la década de los setenta, las Cajas de Compensación han venido sustituyendo beneficios otorgados por las antiguas Cajas de Previsión a los trabajadores. Tal es el caso de los Regímenes de Crédito Social, de Cesantía, de Incapacidad Laboral y de Bienestar Social, encontrándose el último de los citados como iniciativa sobre la cual el Ejecutivo ya pretendió legislar en el año 1987, por considerar que representa una labor tradicionalmente asumida por estas Instituciones y que resulta de manifiesta utilidad como forma de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y demás beneficiarios.

Agregan que, en virtud de lo dispuesto en el N° 3 del artículo 19 e inciso segundo del artículo 23 de la Ley N° 18.833, las Cajas de Compensación están facultadas para establecer y administrar, respecto de sus trabajadores afiliados, Regímenes de Prestaciones Complementarias no contemplados en los regímenes que administran, los que son de adscripción voluntaria y deben establecerse por medio de convenios suscritos con los empleadores afiliados, con los sindicatos a que pertenezcan los trabajadores afiliados, con los trabajadores afiliados, con agrupaciones de pensionados afiliados o con éstos en forma directa. Estas prestaciones se establecen en concordancia con el mandato del artículo 19 N° 8 de la citada ley, el que contempla como función propia de las Cajas de Compensación, la de promover,

organizar, coordinar y ejecutar iniciativas y acciones que tengan por objeto mejorar el bienestar social de los trabajadores afiliados y su núcleo familiar, lo que abre la posibilidad de otorgar una amplia gama de beneficios destinados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El artículo 16 de la Ley N° 19.539, posibilitó la incorporación de los pensionados al régimen de las Cajas de compensación, incluido el Sistema de Prestaciones Complementarias. El Régimen de Prestaciones Complementarias. El Régimen de Prestaciones Complementarias que administran las Cajas de Compensación se financia mediante aportes efectuados a la respectiva institución de previsión social por las empresas adheridas al régimen, por los sindicatos de trabajadores de las empresas adherentes, por los trabajadores y pensionados afiliados en forma directa y con los intereses y reajustes obtenidos de la inversión de los recursos del Fondo administrado.

Por otro lado, expresan que con dichos aportes se crea un fondo de propiedad de cada Caja de Compensación, cuya exclusiva finalidad es financiar los beneficios establecidos en los convenios suscritos por las empresas, lo cual no obsta a que las Cajas puedan también establecer un régimen general de prestaciones al que puedan adscribirse voluntariamente grupos de trabajadores asociados a un sindicato, agrupaciones de pensionados, afiliados y pensionados en forma directa.

En virtud de las disposiciones legales comentadas, señalan que las Cajas de Compensación han establecido este Régimen de Prestaciones Complementarias. A través de este régimen las Cajas de Compensación otorgan a sus trabajadores y pensionados afiliados y a las cargas familiares de éstos, beneficios de bienestar social, no contemplados en los otros regímenes que administran, destinados a resolver total o parcialmente contingencias sociales que tienen las siguientes características:

- Están destinados a apoyar económicamente a los trabajadores para superar contingencias, eventualidades o gastos de carácter social;
- No generan, por su naturaleza, aportes monetarios de carácter regular, periódicos y permanentes, ya sea para uno, varios o todos los trabajadores adscritos al sistema, que no estén vinculados a las situaciones mencionadas en el punto anterior;
- Son tales que benefician a todos los trabajadores adscritos voluntariamente al régimen, otorgándose los beneficios bajo normas de igualdad y uniformidad; y
- Las prestaciones económicas, no exceden del costo real del gasto, desembolso o detrimento patrimonial que haya sufrido el beneficiario.

A continuación expresan, que los beneficios que estas entidades otorgan a sus trabajadores afiliados, a los pensionados afiliados y a las cargas familiares de los mismos son, entre otros, los siguientes:

- a) Contingencias Sociales:** Son beneficios que se otorgan por necesidades sociales que afecten a los beneficiarios derivadas del nacimiento de hijo, nupcialidad o muerte.
- b) Atención Médica:** Beneficio que tiene por objeto contribuir al financiamiento de un porcentaje de los gastos médicos o dentales en que ha incurrido el trabajador afiliado o sus cargas familiares, no cubiertos por FONASA, la respectiva ISAPRE u otra institución de salud, o para mejorar la cobertura de sus gastos en salud.

- c) **Becas de Estudio:** Son beneficios que tienen por finalidad exclusiva cubrir gastos de estudio en que incurran los beneficiarios o sus cargas familiares, como es el caso, por ejemplo, del pago de matrículas y cuotas de escolaridad. Cada CCAF debe preocuparse que el otorgamiento de esta clase de beneficio se haga con sujeción a su normativa correspondiente.
- d) **Desarrollo Profesional:** Este beneficio tiene por finalidad financiar las necesidades de capacitación laboral que tengan los trabajadores afiliados, a través de cursos de capacitación y perfeccionamiento que se desarrollen tanto en el país como en el extranjero.
- e) **Programa de Protección de Desempleo y Reinserción Laboral:** A través de estos programas, se elaboran cursos de capacitación cuando exista desvinculación laboral. También estos programas tienen por finalidad otorgar una asignación de subsistencia familiar al término del contrato de trabajo de los empleados con la empresa, en los casos, formas y condiciones que los estatutos determinen.

Para impetrar el pago de los beneficios señalados, las Cajas en conjunto con las empresas, deben definir los requisitos, condiciones operativas y de respaldo necesarias para probar el destino de los aportes y de las correspondientes prestaciones, las cuales son consideradas beneficios provisionales de acuerdo a lo que establece el artículo 17 N° 13 de la Ley de Impuesto a la Renta y según, además, a una serie de antecedentes de carácter legal y administrativo que indican en su escrito.

En relación con lo anterior, solicitan un pronunciamiento respecto de la situación tributaria de los beneficios que otorgan las Cajas de Compensación a sus afiliados, todo ello basado en las instrucciones y jurisprudencia administrativa emitida por este Servicio.

Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio con el fin de atender adecuadamente las consultas formuladas por los recurrentes, requirió un informe de la Superintendencia de Seguridad Social respecto de la calidad en que actúan las Cajas de Compensación en el otorgamiento de las prestaciones frente a sus afiliados, en el sentido de que se indique si lo hacen en calidad de mandatarios de los empleadores afiliados y demás entidades, o en caso contrario actúan en forma autónoma atendida su calidad de instituciones de previsión social que les otorga el artículo 1° de la Ley N° 18.833. Dicha entidad mediante oficio indicado en el antecedente ha expresado lo siguiente respecto de la consulta formulada:

"Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar que, conforme a lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.833, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son entidades de previsión social constituidas como corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social.

Su fiscalización y tuición corresponde a esta Superintendencia tanto de conformidad a su Ley Orgánica N° 16.395, como al artículo 3° de la Ley N° 18.833 que estableció el Nuevo Estatuto de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

El artículo 19 de la citada Ley N° 18.833, contenido dentro del Título IV "*Del Objeto*", dispone que corresponderá a las Cajas de Compensación la Administración de Prestaciones de Seguridad Social. Para el cumplimiento de este objeto desempeñarán, entre otras, las siguientes funciones:

"2.- Administrar respecto de sus trabajadores afiliados, el régimen de prestaciones familiares. Además podrán administrar regímenes de subsidios de cesantía y por incapacidad laboral,..."

"3.- Administrar, respecto de sus trabajadores afiliados, el régimen de prestaciones de crédito social, el régimen de prestaciones adicionales y el régimen de prestaciones complementarias que se establezcan en su conformidad a la presente ley".

A su vez, el artículo 23 de la misma ley señala que "Las Cajas de Compensación podrán establecer un régimen de prestaciones adicionales, consistente en prestaciones en dinero, en especies y en servicios para los trabajadores afiliados y sus familias, que estará regido por un reglamento especial.

Agrega que, asimismo, podrán establecerse regímenes de prestaciones complementarias que no estén contemplados en los otros regímenes de prestaciones que administren. Estos regímenes complementarios serán de adscripción voluntaria y se establecerán por medio de convenios con los empleadores afiliados, con los sindicatos a que pertenezcan los trabajadores o con éstos en forma directa.

Respecto a la duda de ese Servicio, en cuanto a si en el caso de las prestaciones complementarias actúan por sí mismas o como mandatarias de las empresas, sindicatos o trabajadores con quienes hayan celebrado un Convenio, cabe señalar que, según se desprende de las normas citadas, las Cajas de Compensación actúan por su mismas como entidades de previsión, no revistiendo la calidad de mandatarios de quienes han celebrado el Convenio con ellas, por lo que administran libremente el otorgamiento de las prestaciones complementarias de acuerdo a la normativa legal y reglamentos.

Lo anterior, por cuanto son entidades de previsión fiscalizadas por esta Superintendencia y los beneficios que otorgan incluidas las prestaciones complementarias emanan de su Sistema Orgánico (Ley N° 18.833, artículos 19 N° 3, y 23).

Todo lo señalado es aplicable respecto de las prestaciones adicionales y complementarias que se otorgan a los pensionados de los regímenes previsionales, con excepción de los que sean por CAPREDENA y DIPRECA, que se afilien a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en virtud de lo dispuesto por la Ley N° 19.539, artículo 16.

La segunda duda que plantea ese Servicio es, si las prestaciones que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pagan por concepto de prestaciones complementarias quedan comprendidas dentro del concepto de beneficios previsionales a que alude el artículo 17 N° 13 de la Ley de Impuesto a la Renta, caso en el cual no constituirán renta y no estarían afectas a pago de impuesto.

Al respecto, se cumplen en señalar que las prestaciones adicionales y complementarias por su naturaleza corresponden a lo que doctrinariamente se denomina Bienestar Social, cuyo campo de acción es muy amplio.

En efecto, en la disciplina del trabajo social "bienestar" es el estado de una persona que se encuentra feliz por el hecho de tener satisfechas sus necesidades. Por ello, la función de bienestar que las Cajas de Compensación desarrollan desde sus inicios comprende una amplia gama de acciones en tal sentido, tales como: ayuda por enfermedad, matrimonio, nacimiento, escolaridad, fallecimiento, catástrofe, etc., las que en definitiva son prestaciones de seguridad

social, que deben asimilarse a los beneficios previsionales, por lo que no constituyen rentas para los efectos tributarios".

3. Por su parte, el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta, establece que las ayudas que se otorguen a los trabajadores y que sean calificadas de "beneficios previsionales", no constituyen renta para los efectos tributarios, lo que significa que los referidos beneficios no se afectan con ningún impuesto de la ley antes mencionada.

Ahora bien, respecto de esta materia este Servicio por Circular N° 75, de 1976, complementada por la Circular N° 66, de 1977, impartió las instrucciones pertinentes relacionadas con las ayudas que entregan a los trabajadores tanto los sindicatos como los Departamentos u Oficinas de Bienestar creados por las empresas y otras entidades como las Cajas de Compensación, estableciéndose los requisitos que deben cumplir para que puedan asimilarse al concepto de "beneficio previsional" a que se refiere la norma legal antes citada y, de esta forma no constituyan renta para quien las recibe.

En efecto, tales ayudas para que no sean consideradas como renta para los fines tributarios, deben reunir los siguientes requisitos copulativos: a) Deben estar destinadas a solucionar total o parcialmente los problemas económicos de los trabajadores, originados en una contingencia o eventualidad, la que no precaverse, afectaría a los recursos de los trabajadores, partiendo del supuesto que sus remuneraciones ordinarias no están previstas para enfrentar este tipo de contingencias, sino que para subsistir en una situación normal, sin contratiempos; b) No deben implicar un aumento de la remuneración del trabajador por los servicios prestados, por cuanto, conforme se ha expresado, dichas ayudas reemplazan o aminoran total o parcialmente un desembolso que afecta al trabajador, originando en un hecho contingente o eventual, no teniendo el beneficio que se otorgue el carácter de una ayuda periódica o regular; c) El beneficio debe llevar implícito el concepto de universalidad, es decir, su pago debe efectuarse bajo normas uniformes en provecho de todos los trabajadores afiliados al respectivo Departamento u Oficina de Bienestar y demás entidades; y d) En cuanto al monto de la ayuda, ésta no deberá exceder de la cuantía real del gasto, desembolso o detrimento patrimonial que haya sufrido el trabajador, pasando a tributar con los impuestos que corresponden el exceso que se produzca.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, tendrían el carácter de no renta las ayudas cuyo objetivo sea subvencionar, resarcir o cubrir un gasto o desembolso extraordinario en que haya debido incurrir el trabajador motivado por situaciones de emergencia, accidentes, desgracias, imprevistos o por razones de fuerza mayor, como sucede por ejemplo, con el tipo de ayudas o prestaciones que se indican en la citada Circular N° 66, de 1977, y de conocimiento de los recurrentes. A contrario sensu, constituyen rentas gravadas con impuesto, todos aquellos beneficios que otorguen las referidas entidades destinadas a financiar desembolsos que digan relación con los gastos de vida habituales o normales del trabajador o de su grupo familiar. En tal situación, los citados beneficios asumen el carácter de renta o un incremento de patrimonio del trabajador o afiliado a la entidad respectiva.

4. En cuanto al tratamiento tributario de las becas de estudio frente al beneficio de ellas (becario), cabe señalar que este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 41, de fecha 28.07.99, estableciendo en resumen lo siguiente:
  - a) *Concepto de beca de estudio.*

- a.1) De acuerdo con la aceptación número seis contenida en el Diccionario de la Real Academia Española, constituye beca de estudio el: "Estipendio o pensión temporal que se concede a uno para que continúe o complete sus estudios".
  - a.2) De conformidad a la definición anterior, deben considerarse comprendidos dentro del concepto de beca de estudio, tales como: pagos de matrículas, cuotas de enseñanza o escolaridad, viáticos, pasajes, etc., destinados exclusivamente a la obtención de una instrucción básica, media, técnico-profesional o universitaria por parte de los becarios, o la participación de éstos en cursos de perfeccionamiento o de capacitación motivo de la beca.
- b) *Requisitos que deben reunir las cantidades pagadas por concepto de becas de estudio para que no constituyan renta.*

- b.1) Deben estar destinadas exclusivamente al financiamiento de los estudios motivo de la beca.

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto por el N° 18 del artículo 17 de la ley del ramo, lo que no constituye renta es la cantidad percibida o los gastos pagados por concepto de beca, es decir, el monto de la beca misma, o las sumas que se fijen al becario para financiar los estudios motivo de la beca.

En consecuencia, para calificar si la beca constituye o no renta es irrelevante el hecho de que las becas pueden beneficiar a todos o a algunos de los trabajadores de una empresa, o a los hijos de éstos, sea o no en virtud de un contrato celebrado entre las partes, como también, si las mencionadas becas importan o no un "premio" para su beneficiario en razón de sus méritos personales, siendo relevante en la especie que las referidas sumas sean destinadas efectivamente a los fines para los cuales fueron concedidas, esto es, al financiamiento de los estudios motivo de la beca.

- b.2) Deben otorgarse a favor del becario mismo, sin la posibilidad que puedan ser aprovechadas por terceros o se les dé un destino distinto.

Esta condición se cumple, por ejemplo, cuando la empresa paga por su cuenta el total o parte de los gastos de matrícula y de enseñanza de su personal o de los hijos de éstos directamente al respectivo establecimiento educacional, ya que por esta vía se está garantizando el destino con que fueron otorgadas las sumas por concepto de beca. Dicho requisito también debe entenderse cumplido cuando el pago de beca se hace a través del becario mismo, siempre y cuando las normas que reglamentan su otorgamiento permiten concluir sin lugar a dudas que tales cantidades efectivamente se destinan al financiamiento de los cursos motivo de la beca.

Por consiguiente, las sumas que cumplan con las condiciones precitadas, tienen el carácter de una beca de estudio, y en virtud de tal calificación no constituyen renta para su beneficiario, sin que les afecte ningún impuesto.

- c) *Improcedencia de las becas de estudio para jardines infantiles.*

De acuerdo a la definición del concepto de beca, debe tenerse presente que las otorgadas a los hijos de los trabajadores de una empresa está limitada solamente a aquellas que

tienen por objeto financiar cursos de enseñanza básica, media, profesional, técnica o universitaria, y en ningún caso, podrían entenderse a las que tienen relación con gastos de jardines infantiles; toda vez que en este último caso dichos pagos no se concedan con fines de continuar o complementar estudios. En consecuencia, los pagos a título de beca que una empresa otorgue para jardines infantiles, en beneficio de los hijos de su personal, constituyen para el trabajador una renta afecta a impuesto, dado que tal beneficio por su naturaleza no queda comprendido dentro del concepto de beca de estudio definido precedentemente.

d) *Diferencia entre "beca de estudio" y "asignación de estudio o escolaridad".*

d.1) El concepto de "beca de estudio" no debe confundirse con las "asignaciones de estudio o de escolaridad". La diferencia entre ambos conceptos reside principalmente en que las "becas de estudio" son beneficios que se conceden a favor del becario mismo, sin la posibilidad que ellas puedan ser aprovechadas por terceros, en tanto que "las asignaciones de estudio o escolaridad", se otorgan a los trabajadores de la empresa como una mayor remuneración por la prestación de servicios personales, quedando al arbitrio de ellos el destino para el cual fueron otorgadas.

d.2) La Ley de la Renta respecto de las "asignaciones de estudio o escolaridad" no contempla ningún tratamiento tributario especial. Por consiguiente, dichas cantidades conforme al concepto de renta definido en el N° 1 del artículo 2° de la ley del ramo, constituyen un beneficio para quien las percibe. De tal manera, si las referidas sumas son percibidas por trabajadores afectos al Impuesto Unico de Segunda Categoría, dichas cantidades constituyen una mayor remuneración por la prestación de los servicios personales, calificándose como una "renta accesoria o complementaria" a los sueldos, que se devenga en un solo período habitual de pago. En consecuencia, las referidas sumas para los fines del cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría, conforme a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, en el mes de su percepción deben agregarse o adicionarse a los sueldos percibidos en el mismo período, conformando una sola base imponible para la determinación del referido gravamen de Segunda Categoría.

Respecto del tratamiento tributario de las becas de estudio, cabe expresar que éste es aplicable cualquiera que sea la entidad que pague la beca, con la única condición que tales beneficios cumplan con los requisitos antes mencionados para poder ser calificados de una beca de estudio y ampararse en el tratamiento tributario dispuesto por el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta.

5. En consecuencia, y de acuerdo a las instrucciones impartidas sobre la materia y comentadas en los N°s. 3 y 4 precedentes, en la medida que las asignaciones o ayudas que se indican en el escrito, cumplan con los requisitos establecidos en los referidos instructivos, éstas para los efectos tributarios tendrían el carácter de un beneficio previsional o de becas de estudio de aquellos a que se refieren los N°s. 13 y 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, según corresponda, y por lo tanto, no afectas a ningún impuesto de la ley del ramo.

En relación con la nómina de beneficios que los recurrentes detallan en su presentación, cabe señalar que del análisis de los antecedentes adjuntos, aquellos indicados en las letras a) a la c) del N° 1 anterior, cumplirían con los requisitos que se establecen en las instrucciones impartidas



das por este Servicio sobre la materia, y por lo tanto, pasarían a constituir un beneficio previsional y en virtud de tal calidad no constituirían renta para sus beneficiarios.

No ocurre lo mismo con las ayudas señaladas en las letras d) y e) del mencionado número, relativas al Desarrollo Profesional y Programas de Protección de Desempleo y Reinserción Laboral, ya que tales ayudas no reúnen, a juicio de este Servicio, los requisitos para ser calificadas como un beneficio previsional, por lo que constituyen una renta o un incremento de patrimonio para el beneficiario de ellas, conforme al concepto de renta definido en el número 1.- del artículo 2º de la ley del ramo.

Por consiguiente, es importante definir en este punto, el régimen tributario aplicable a las referidas rentas. En primer término, es indudable que la generación de estos beneficios se originan de una relación contractual entre la empresa y el trabajador. De tal modo, aun cuando pudiera considerarse que, una vez recibidos los fondos que correspondan por las Cajas de Compensación, éstas administran libremente el otorgamiento de las prestaciones, no puede dejar de reconocerse que se sigue manteniendo la citada relación contractual entre la empresa y su trabajador, hasta el cumplimiento efectivo de dichas prestaciones, por lo que le corresponde a la empresa retener y pagar el impuesto respectivo, en virtud de lo dispuesto en el número 1º del artículo 74 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 de la misma ley.

De tal manera, la empresa que suscribe el convenio, debe establecer los mecanismos pertinentes para que las Cajas de Compensación le informen sobre las cantidades percibidas por sus trabajadores que, según lo expresado anteriormente, no se consideran beneficios previsionales para los efectos tributarios.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**26.113, 13.07.01.**

**La expresión "organizaciones laborales" utilizada en el artículo 48 inciso 2º letra a) de Ley Nº 19.175 debe entenderse referida tanto a los sindicatos, cualquiera sea su especie, federaciones y confederaciones, a que alude el Código del Trabajo, como a las asociaciones de funcionarios de que trata la Ley Nº 19.296.**

Se ha remitido a este Organismo de Control, una presentación de la Gobernación de la Provincia Cordillera de la Región Metropolitana, por la cual se solicita un pronunciamiento que precise el alcance de la frase "organizaciones laborales", utilizada en el artículo 48, letra a) de la Ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Al respecto, el artículo 48 letra a) de la ley que se comenta, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. Nº 291, de 1993, del Ministerio del Interior, prescribe que "en cada provincia existirá un órgano consultivo y de participación de la comunidad provincial socialmente organizada, denominado Consejo Económico y Social Provincial", el cual estará integrado, según previene su inciso segundo, además del gobernador, por miembros elegidos en representación de las *organizaciones sociales de la provincia*, así como por miembros que lo serán por derecho propio.

Precisa la disposición que los miembros electos serán veinticuatro, elegidos en la forma que se indica, de los cuales interesa destacar que *ocho son elegidos por las entidades que agrupen a las organizaciones laborales de la provincia*.

Ahora bien, considerando que la expresión "organizaciones laborales" no es utilizada en ninguna otra parte de la ley en estudio, a fin de dilucidar su alcance habrá que recurrir a otras normas legales y éstas, naturalmente, son las de índole laboral contenidas en el D.F.L. Nº 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

Al respecto, el artículo 212 del citado cuerpo legal reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Por su parte, el artículo 216 del referido texto legal establece que las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, en sindicato de empresa, sindicato interempresa, sindicato de trabajadores independientes y sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, en los términos que la disposición indica.

Asimismo, atendido que la ley no ha señalado limitación alguna y no existe razón justificada para limitar su alcance, la expresión "organizaciones laborales", debe entenderse en sentido genérico, comprensiva –igualmente– de las otras dos formas de organizaciones superiores o de segundo grado –como también se las denomina– que pueden constituir los trabajadores agrupados

en sindicatos, cuales son las federaciones y las confederaciones, en los términos que el artículo 266 del Código del Trabajo define a tales agrupaciones, con la limitación que ellas sean de carácter provincial.

Por las razones, la expresión organizaciones laborales permite incluir, del mismo modo, las organizaciones del ámbito público, vale decir, las asociaciones de funcionarios públicos que se organizan en conformidad a lo dispuesto en Ley N° 19.296 –sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado– las que, igual que en el caso anterior, deben tener carácter provincial.

En consecuencia, la expresión "organizaciones laborales" debe entenderse referida a los sindicatos –cualquiera sea su especie– y a las federaciones y confederaciones, como asimismo a las asociaciones de funcionarios de que trata la Ley N° 19.296, organizaciones que deben tener su domicilio y ámbito de funcionamiento a nivel provincial y que pueden acreditar a sus representantes ante la comisión de que trata el artículo 55 del D.F.L. N° 291, en la forma que establecen los artículos 53 y siguientes de ese texto legal.

# INDICE DE MATERIAS

Páginas

## ENTREVISTA:

- María Ester Ferres, Directora del Trabajo "CONSEJO NO SERA UNA INSTANCIA DE NEGOCIACION" ..... 1

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Reformas Laborales. I Parte. Análisis de las principales modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.759 ..... 5
- Los derechos fundamentales después de la Reforma Laboral ..... 10

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.765, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica la Ley Nº 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo ..... 16
- Resolución exenta Nº 1.161, de la Dirección del Trabajo. Crea Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo y fija sus objetivos y funciones. .... 18
- Resolución exenta Nº 1.168, de la Dirección del Trabajo. Designa integrantes de Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo. .... 21

**DEL DIARIO OFICIAL** ..... 23

**NOTICIAS** ..... 26

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Terminación de Contrato de Trabajo ..... 39
- Recurso de Protección en contra de instrucciones de Inspector del Trabajo. .... 41

## DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

Indice Temático ..... 44

### 3.839/188, 16.10.01.

Las pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento en el extranjero en Salud Familiar, que refiere la Resolución exenta Nº 1.018, de 4 de julio de 2001, del Ministerio de Salud, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma dará derecho a la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378. .... 45

### 3.865/189, 18.10.01.

Aclara Resolución Nº 59, de 2.02.2001, de esta Dirección, en el sentido que indica. 46

**3.866/190, 18.10.01.**

Procede que un jubilado o pensionado de la Caja de la Defensa Nacional, CAPREDENA, o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, que continúa laborando para una empresa del sector privado, deba cotizar para pensiones en una Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P., a menos que sea mayor de 65 años si es hombre o de 60, si es mujer, pero en todo caso debe hacerlo para salud, en la institución médico previsional correspondiente. ....

47

**3.867/191, 18.10.01.**

- 1) Los años de servicio prestados como funcionario en el Ejército de Chile, deben considerarse para el cómputo del feriado legal que contempla el artículo 18 de la Ley N° 19.378.
- 2) Los servicios prestados como Técnico Paramédico en el Hospital Militar, son útiles para el reconocimiento de experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378.
- 3) El pago de los días administrativos se determina según la remuneración que tenga el funcionario en su respectiva categoría y nivel funcionarios, y la actividad de capacitación se pagará de acuerdo con las reglas establecidas para ello en los artículos 37 y 38 del Reglamento de la Ley N° 19.378.
- 4) Para el cómputo del feriado legal que reconoce el artículo 18 de la Ley N° 19.378 y la determinación de la fecha de su inicio, no puede considerarse el descanso que corresponde a la jornada laboral previa del inicio del feriado. ....

49

**3.868/192, 18.10.01.**

En el marco de la Ley N° 19.378, para dejar sin efecto el descuento de la remuneración destinado al pago de la prima de un seguro, sólo basta que el funcionario manifieste por escrito a su empleador su voluntad en tal sentido, sin necesidad de invocar otro motivo o causa. ....

53

**3.869/193, 18.10.01.**

- 1) Procede rechazar solicitud de impugnación de instrucciones impartidas por la fiscalizadora M. E. M. S. a empresa ..., si ésta, para obra "Servicio de Apoyo e Inspección Técnica de Obras CODELCO Chile, División El Teniente", de Rancagua, no contempla otorgamiento de días compensatorios de descanso acordes al Art. 39 del Código del Trabajo.
- 2) Por el contrario, procede acoger solicitud de impugnación de las instrucciones ya indicadas al no corresponder exigir aplicación de lo dispuesto en el Art. 17 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ..., si en la obra ya mencionada no se ha laborado horas extraordinarias los días domingo y festivos que precisa, con las que se hubiere excedido la jornada bisemanal convenida de 88 horas de trabajo. ....

55

**3.882/194, 22.10.01.**

- 1) En el sistema de salud municipal, puede realizar la precalificación como jefe directo, un director de establecimiento clasificado en la categoría B), de un funcionario clasificado en la categoría A) que se desempeña como Jefe de Programa Odontológico.
- 2) El presidente de la Comisión Calificadora puede eventualmente pertenecer a una categoría funcionaria, hecho que no le impide ejercer la calificación del personal sujeto a calificación.

- 3) El director de establecimiento clasificado en alguna categoría funcionaria que integra la comisión de calificación, no está inhabilitado para calificar a funcionario sujeto a calificación que está clasificado en una categoría superior. .... 59

**3.883/195, 22.10.01.**

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal, las asignaciones de movilización y colación durante el período de uso de licencia médica por descanso de maternidad, porque en el sistema funcionario de salud municipal durante ese período, los funcionarios perciben el total de sus remuneraciones. Reconsiderase el Dictamen N° 1.415/108, de 10.04.2001 sólo en la parte indicada en el presente informe. Déjense sin efecto las Instrucciones N° D-13.02.01/3646, de 30.07.2001, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur. .... 61

**3.884/196, 22.10.01.**

Para percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario debe acreditar ante la Corporación empleadora el perfeccionamiento o especialización profesional con el título o diploma respectivo, resultando ineficaz para tales efectos el simple certificado extendido por el organismo que dictó el curso. .... 64

**4.022/197, 30.10.01.**

Una empresa constructora dueña de una obra, empresa o faena, que contrató los servicios de guardias de seguridad con una empresa contratista, podrá retener pagos en favor de ésta, de darse los supuestos legales, por las obligaciones laborales y previsionales de que deba responder subsidiariamente, y sólo en relación a los trabajadores que le prestaron los servicios en su obra, empresa o faena. .... 65

**4.023/198, 30.10.01.**

- 1) El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente o por su sola voluntad la duración y distribución de la jornada de trabajo del personal docente y no docente pactada en sus contratos de trabajo, aun cuando invoque para ello la circunstancia de haberse incorporado el establecimiento educacional al régimen de jornada escolar completa.
- 2) Desde el momento que un establecimiento educacional se incorpora al sistema de jornada escolar completa se debe dar cumplimiento a las dos horas de actividades técnico-pedagógicas en equipo, las que significarán un aumento o no de la remuneración del docente según si dichas horas se imputan o bien se adicionan a la jornada de trabajo.
- 3) No resulta procedente la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, en los términos previstos en el artículo 12 N° 4 Ley N° 19.715, del personal dependiente de los establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, aún cuando se encuentren incorporados al régimen de jornada escolar completa. .... 68

**4.074/199, 5.11.01.**

No resulta aplicable al personal de la Corporación Nacional Forestal que desarrolla sus labores en el combate y prevención de incendios forestales, el Reglamento sobre normas de seguridad en el transporte privado de los trabajadores agrícolas. .... 71

**4.075/200, 5.11.01.**

Rechaza solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 1.983/82, de 28.03.96 y 1.871/28, de 20.02.89, referidos a la base de cálculo del beneficio de semana corrida, si no contiene antecedentes suficientes y pertinentes que así lo ameriten. .... 73

**4.155/201, 8.11.01.**

- 1) El empleador debe remunerar con sobresueldo a los tripulantes de naves mercantes en el evento que se acumule más de un día de descanso en la semana y se acordare una especial forma de remuneración por dicho día, caso en el cual ésta no puede ser inferior al valor que corresponde a las horas extraordinarias.
- 2) Tratándose de la terminación de los contratos a plazo fijo suscritos por los tripulantes de naves mercantes, no resulta jurídicamente procedente conceder los días de descanso compensatorio no otorgados, debiendo compensarse, en dinero y a título de indemnización, dicho beneficio.  
El exceso sobre 48 horas semanales laborado por los mismos dependientes debe remunerarse con sobresueldo, de suerte que tratándose de días festivos no domingo, no procede aplicar el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.
- 3) El empleador no se encuentra obligado a remunerar con sobresueldo el tiempo de permanencia a bordo, sin obligación de cumplir guardia, de los tripulantes de naves petroleras o de aquellas que no pueden amarrar a muelle y requieren servicio de lanchas, lapso que permanecen a bordo en razón de haber terminado su jornada en horario que no les permite acceso a aquellas. .... 76

**4.156/202, 8.11.01.**

No corresponde a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las regulaciones fijadas por la Autoridad Marítima respecto de las dotaciones mínimas de seguridad en caso de paras comerciales y/o agrupaciones de naves, por encontrarse la materia fuera del ámbito de su competencia. .... 79

**4.182/203, 12.11.01.**

No existiría impedimento jurídico para que un empleador con domicilio y residencia en el extranjero celebre contrato de trabajo con un chileno a ejecutarse en Chile, de acuerdo a la legislación laboral nacional, sin perjuicio que deba constituir mandatario para los efectos que se indican en este dictamen. .... 80

**4.183/204, 12.11.01.**

No resulta jurídicamente procedente que el personal embarcado en naves pesqueras y en naves mercantes relacionadas con la industria salmonera, se desempeñe bajo los términos de un contrato a honorarios. .... 83

**ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO****1.- Ordenes de Servicio.****9, 27.09.01. Depto. RR.HH.**

Remite recomendaciones sobre mobiliario indicadas por la Asociación Chilena de Seguridad, e instruye su aplicación en compra de mobiliario o modificación de un puesto de trabajo. .... 85

**2.- Resoluciones.****954 (exenta), 6.09.01. Depto. Administrativo**

Refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo. .... 89

**1.009 (exenta) (extracto), 14.09.01. Depto. RR.HH.**

Fija bloque horario de inicio de jornadas de trabajo para turnos de fiscalizadores de terreno. .... 106

**1.134 (exenta) 30.10.01. Depto. Fiscalización.**

Delega en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos que se indican en la presente. .... 106

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares ..... 108

**1.934, 21.09.01.**

Imparte instrucciones para la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Complementa Circular N° 1.822, de 2000 y modifica Circular N° 1.920, de 2001. .... 108

**SUPERINTENDENCIAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE ISAPRES****Circular Conjunta N° 1.925, de la Superintendencia de Seguridad Social y N° 62, de la Superintendencia de ISAPRES, de 20.08.01.**

Imparte instrucciones sobre la notificación del F.U.N. a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional y de Mutualidad de empleadores de la Ley N° 16.744. .... 110

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes ..... 113

**FIS-303, 4.01.**

Entero de cotizaciones respecto de trabajadores extranjeros que prestan servicios en Chile. .... 113

**FIS-354, 4.01.**

Comisiones que deben descontarse sobre la base de las remuneraciones imponibles de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones. .... 114

**FIS-374, 5.01.**

Pronunciamiento sobre la solicitud de devolución de fondos previsionales presentada por un afiliado, en virtud de lo establecido en la Ley N° 18.156. .... 115

**FIS-376, 5.01.**

Destino del Bono de Reconocimiento emitido a afiliados acogidos a las normas contenidas en la Ley N° 18.156. .... 116



<b>FIS-402, 5.01.</b> Pronunciamiento sobre el monto de la asignación de colación. ....	118
<b>FIS-413, 5.01.</b> Informa sobre el destino de cotizaciones enteradas en Chile, por trabajadores ex- tranjeros. ....	119
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes .....	121
<b>2.773, 25.06.01.</b> Tributación de los beneficios otorgados por las Cajas de Compensación a sus afilia- dos. ....	121
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes .....	129
<b>26.113, 13.07.01.</b> La expresión "organizaciones laborales" utilizadas en el artículo 48 inciso 2º letra a) de la Ley Nº 19.175 debe entenderse referida tanto a los sindicatos, cualquiera sea su especie, federaciones y confederaciones, a que alude el Código del Trabajo, como a las asociaciones de funcionarios de que trata la Ley Nº 19.296. ....	129



Año XIV • Nº 155  
Diciembre de 2001

## BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172

**Teléfono** : 365 8000

**Ventas** : 800 365 800

**Fax Ventas** : 365 8101

**Santiago - Chile**

www.publitecsa.cl  
acliente@publitecsa.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

**ENTREVISTA.** María Ester Feres, Directora del Trabajo "CONSEJO NO SERA UNA INSTANCIA DE NEGOCIACION"

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Reformas Laborales. I Parte. Análisis de las principales modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.759.
- Los derechos fundamentales después de la Reforma Laboral.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.765, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica la Ley Nº 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Resolución exenta Nº 1.161, de la Dirección del Trabajo. Crea Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo y fija sus objetivos y funciones.
- Resolución exenta Nº 1.168, de la Dirección del Trabajo. Designa integrantes de Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### NOTICIAS

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Terminación de Contrato de Trabajo.
- Recurso de Protección en contra de instrucciones de Inspector del Trabajo.

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.

#### ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Mauricio Espinosa Sanhueza</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Jorge Riquelme Lobos</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos Wolff</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Nora Buzeta Rivera</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Juan Pablo Alveal Arriagada</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

# DIRECCION DEL TRABAJO

## EDITORIAL

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**  
Abogado  
Jefe Gabinete Subdirección

**Cecilia Farías Olgún**  
Abogado  
Jefe Unidad Coordinación Jurídica  
y Defensa Judicial

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**  
Abogado  
Asesor Subsecretario del Trabajo

**Rodrigo Valencia Castañeda**  
Abogado  
Asesor Laboral

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Paula Montes Rivera**  
Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Digitación:  
María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:  
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:  
Juan M. Valdivia L.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 19.733, 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 : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172.  
Fono: 365 8000.  
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

El día 12 de noviembre recién pasado se constituyó el Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo, en un acto encabezado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, y la Directora del Trabajo, María Ester Feres. Este Consejo tiene entre sus principales objetivos conocer las políticas institucionales de la Dirección del Trabajo, especialmente en lo relativo a su implementación efectiva; compartir diagnósticos sobre la realidad laboral, tanto nacional como sectorial y regional; colaborar, en el plano técnico jurídico, en la aplicación de nuevas disposiciones legales; analizar problemas específicos que se estimen concurrentes en materia de fiscalización, de conciliación individual y de interpretación de la legislación laboral, entre otros.

El Consejo Técnico Consultivo está conformado por diez profesionales, ad honorem, de reconocida trayectoria académica y profesional, especialistas en Derecho del Trabajo y en Relaciones Laborales, los cuales han sido designados por la Directora del Trabajo, previo conocimiento de la opinión de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del país. Este Consejo tiene como primera tarea inmediata la de colaborar emitiendo opiniones y realizando aportes sobre las labores que la Dirección del Trabajo deberá desarrollar en la aplicación de las recientes reformas laborales, a partir de la entrada en vigencia de éstas.

De esta forma, el Consejo Técnico Consultivo permitirá a la autoridad de la Dirección del Trabajo, en aquellos temas que ella considere pertinentes, escuchar en forma oportuna y sistemática las opiniones representativas de distintos actores de la realidad laboral, de modo de enriquecer la reflexión y evaluar el impacto de los procedimientos aplicados. Sin duda, lo anterior fortalece a la Institución como un organismo que se moderniza, escuchando a los ciudadanos, pero siendo a la vez celoso en el cumplimiento de sus atribuciones y responsabilidades.

Para el conocimiento de los usuarios del Boletín Oficial, incluimos en esta edición la Resolución exenta Nº 1.161 de la Dirección del Trabajo, que crea el Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo y fija sus objetivos y funciones, y la Resolución exenta Nº 1.168 que designa los integrantes del mencionado Consejo.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del 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.**

