



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Febrero 1997



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LEY Nº 19.481: AMPLIA FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Luis Lizama Portal (1)

La Ley Nº 19.481 que introduce modificaciones al Código del Trabajo y al Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, en relación con las facultades de la Dirección del Trabajo fue publicada el 03 de diciembre de 1996 en el Diario Oficial, estableciendo un período de vacancia legal de noventa días respecto de las normas establecidas en su artículo primero.

Esta ley modifica las facultades de la Dirección del Trabajo en los siguientes aspectos: uno, se le otorga competencia para fiscalizar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo; (2) dos, se reconoce la importancia de los informes de fiscalización en la acreditación de las prácticas antisindicales o desleales, estableciendo la obligación del juez del trabajo de solicitarlos a la Dirección Regional respectiva antes de fallar; (3) y tres se establecen un conjunto de medidas cuyo objeto es facilitar la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, como por ejemplo, se permite la notificación de las actuaciones por medio de carta certificada.

FISCALIZACION DE NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Según el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador tiene un deber general de protección con respecto al trabajador, el que se expresa en el cumplimiento de las obligaciones específicas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo; y de asistencia médica inmediata.

En la dogmática laboral la higiene y seguridad en el trabajo ha sido entendida como el conjunto de normas técnicas y medidas sanitarias, de tutela o cualquier otra índole, que tienen por objeto eliminar o reducir los riesgos de los distintos lugares de trabajo y la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse del trabajo.

-
- (1) Abogado, Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo. Profesor de Introducción al Derecho, Derecho Civil y Derecho del Trabajo.
 - (2) La Dirección del Trabajo mediante Dictamen Nº 4.336/262, de 1993, había señalado que los fiscalizadores, además de ordenar la suspensión inmediata de las faenas en caso de constatar que los trabajadores se encontraran expuestos a sufrir peligro inmediato en su vida o salud, podían cursar multas por infracción al artículo 184 del Código del Trabajo, reconociéndose de esta manera competencia en materia de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
 - (3) Al respecto, véase, Lizama, Luis. "Comentario a la sentencia definitiva del Juzgado de Letras de Temuco en la causa Sindicato de Trabajadores Agrícolas interempresas Bernardo O'Higgins con Sociedad Agrícola Ganadera y Forestal Criadero Freire Limitada, sobre prácticas antisindicales del empleador", En Boletín Oficial, Dirección del Trabajo, Nº 86, págs. 138-145, Santiago, 1996.

En la legislación nacional, el Título III del Libro III del Código Sanitario establece las normas que comprende la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, y en virtud de los artículos 68 y 72 del mencionado cuerpo legal se han dictado por el Ministerio de Salud dos reglamentos sobre la materia, a saber: el Decreto N° 745, de 1992, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, (4) y el Decreto N° 3, de 1985, que aprueba el reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas. Anteriormente, se había dictado el Decreto N° 655, del Ministerio del Trabajo, de 1940, que aprueba el reglamento sobre higiene y seguridad industriales, en virtud del artículo 185 del Código del Trabajo. (5) Por otra parte, el artículo 191 del Código del Trabajo establece que los Servicios de Salud tienen la facultad para fijar en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. De lo que se concluye, que en la actualidad el marco normativo de la higiene y seguridad en el trabajo es privativo del Ministerio de Salud y del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

El otorgamiento de facultades de fiscalización a la Dirección del Trabajo en materia de higiene y seguridad tuvo como fundamento el reforzamiento de la función fiscalizadora y el desarrollo de una supervigilancia integral por parte de esa entidad de control, sin eliminar las competencias específicas de otros servicios públicos en idéntica materia. (6) La idea era reponer una facultad que históricamente tuvo la Dirección del Trabajo, no en los términos que regulaban los artículos 5º, 6º, 7º, 8º, 256 y 259 del Decreto N° 655, del Ministerio del Trabajo, de 1940, y que permitían tanto sancionar las infracciones a las disposiciones del reglamento como el incumplimiento de las medidas de higiene y seguridad que podía prescribir la propia Dirección en uso de sus atribuciones, (7) sino que manteniendo el marco regulatorio en el Ministerio de Salud y el Sistema Nacional de Servicios de Salud se estableciera en forma indubitada su facultad para fiscalizar la higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Lo anterior se señala, por cuanto, tanto dicha entidad en su Dictamen N° 4.336/262, de 1993, como tratadistas nacionales —entre los cuales cabe mencionar al senador William Thayer Arteaga— concluían que "La facultad de la Dirección del Trabajo para ejercer la función de inspeccionar y fiscalizar en materia de salud e higiene industrial, actualmente existe y es concurrente con la atribución que poseen los inspectores del trabajo. (8)

Para ello, la Ley N° 19.481 determina claramente el ámbito de competencia de cada uno de los servicios públicos que tienen injerencia en materia de higiene y seguridad en el trabajo tanto desde la perspectiva del marco regulatorio como de la fiscalización, y define un procedimiento que impide la duplicidad de inspecciones y que a la vez, asegura la decisión técnica de las sanciones adoptadas por la Dirección del Trabajo.

-
- (4) En los vistos del Decreto N° 745, del Ministerio de Salud, de 1992, no aparece señalado el artículo 185 del Código del Trabajo, aunque resulta manifiesto que el reglamento que "señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184", es precisamente éste.
 - (5) Este reglamento debe entenderse derogado tácitamente por la actual regulación sobre la materia contenida en el Decreto N° 745, del Ministerio de Salud, de 1992.
 - (6) Mensaje N° 148-330, de 25 de noviembre de 1994, de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que amplía facultades de la Dirección del Trabajo, págs. 1-2.
 - (7) Según el mencionado decreto, la Dirección General del Trabajo era la autoridad técnica y administrativa en todo cuanto se refería a las condiciones de higiene y seguridad que debían reunir los establecimientos, locales y lugares industriales, correspondiéndole, entre otras atribuciones, la calificación de su insalubridad e inseguridad, y el establecimiento de normas técnicas generales y especiales de higiene y seguridad a las que debían ceñirse, sin perjuicio de la cooperación que podía prestarle la Dirección General de Sanidad y el Servicio Sanitario Municipal.
 - (8) Senado, sesión 4ª, ordinaria, en martes 15 de octubre de 1996, versión oficial 334ª legislatura. En la misma, el Ministro del Trabajo y Previsión Social don Jorge Arrate Mac Niven argumenta en idéntico sentido.

En efecto, al otorgarse competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las normas sobre higiene y seguridad en los lugares de trabajo no se han excluidos de ellos a otros servicios que ya tenían esta facultad, como el Sistema Nacional de Servicios de Salud según el artículo 65 de la Ley Nº 16.744, sobre seguro social contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la parte final del artículo 190 del Código del Trabajo; al Servicio Nacional de Geología y Minería, en materia de seguridad minera, según el artículo 2º Nº 8 del Decreto Ley Nº 3.525, de 1980, y a la Dirección General del Territorio Marítimo y la Marina Mercante Nacional, en materia de seguridad en los puertos y en las actividades desarrolladas en el mar; sino que se ha establecido una *regla de la prevención* en el segundo inciso del artículo 191, de manera tal que siendo varios servicios competentes para la fiscalización de la misma materia, el que haya prevenido en la visita inspectiva a un centro, obra o puesto de trabajo, excluye a los demás "respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento". De esta manera, se entiende que la prevención se encuentra limitada en dos órdenes, respecto de la materia específica sobre la cual la entidad fiscalizadora ha instruido, y sólo por el período del procedimiento de dicha fiscalización, esto es, hasta que se decida la aplicación o no de la sanción correspondiente. (9)

En relación con la necesidad de asegurar una resolución adecuada por parte de la Dirección del Trabajo en sus actuaciones fiscalizadoras que tengan complejidad técnica se estableció que el particular afectado con una multa que recurre administrativamente al Director del Trabajo fundando su reclamo en razones de orden técnico, obliga a éste a solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y a resolver en lo técnico en conformidad a dicho informe. Esta solución fue acordada por la mayoría de los parlamentarios integrantes de la Comisión Mixta (los senadores Calderón, Prat, Ruiz de Giorgio, Thayer y Urenda, y los diputados Alvarado, Fantuzzi, Gajardo, Schaulsohn y Seguel), quienes corrigieron el texto original propuesto por el Ejecutivo que en su tenor literal vinculaba en forma absoluta al Director del Trabajo al informe de la autoridad técnica: "debiendo resolver (el reclamo) en conformidad a este (el informe)" (10), de lo cual se infiere fehacientemente que el informe sólo obliga a acoger el criterio técnico contenido en él. (11)

Las materias de higiene y seguridad que pueden ser objeto de fiscalización por la Dirección del Trabajo son las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo, según el inciso segundo del artículo 191 del Código del Trabajo. Respecto de este aspecto, cabe señalar que en las actas de sesiones de las comisiones y de las salas de ambas corporaciones del Congreso Nacional no existe constancia alguna acerca de lo que se debe entender por el término medidas básicas legalmente exigibles. (12) Por ello, me parece que concordando el artículo en cuestión con el marco normativo correspondiente, cabe señalar que las materias a fiscalizar entendidas como las "medidas básicas legalmente exigibles" son las establecidas genéricamente en el artículo 184 del Código del Trabajo: "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales", y

(9) La propuesta original del Ejecutivo señalaba que "los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas y sólo durante el período de fiscalización e instrucciones", siendo modificada en la forma actual durante la discusión de la Comisión Mixta por petición de algunos parlamentarios (los diputados Gajardo, Seguel y Alvarado).

(10) Boletín Nº 1.464-13. Informe de la Comisión Mixta, pág. 6.

(11) Al respecto, véase, la intervención del senador William Thayer Arteaga en la sesión 4ª, ordinaria, en martes 15 de noviembre de 1996.

(12) En la Comisión Trabajo y Seguridad Social del Senado se aprobó un artículo distinto que se refería al "establecimiento de medidas mínimas para que las máquinas, instalaciones, equipos e instrumentos de trabajo cumplan con las normas técnicas de seguridad correspondiente".

específicamente en las letras a), b) y c) del artículo 82 del Código Sanitario: "a) las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud y el bienestar de los obreros y empleador y de la población en general; b) las medidas de protección sanitaria y de seguridad que deben adoptarse en la extracción, elaboración y manipulación de substancias producidas o utilizadas en los lugares en que se efectúe trabajo humano; y c) las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los equipos de protección personal y la obligación de su uso"; todas las cuales se encuentran reguladas en la actualidad en el Decreto N° 745, del Ministerio de Salud, de 1992, que en su artículo 1° señala que el reglamento establece las *condiciones sanitarias y ambientales básicas* que deberá cumplir todo lugar de trabajo, y el Decreto N° 3, del Ministerio de Salud, de 1985; además, de aquellas medidas o reformas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen fijadas por los Servicios de Salud en cada caso particular, de acuerdo al actual artículo 190 del Código del Trabajo. (13)

INFORMES DE FISCALIZACION EN MATERIA DE PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES

El segundo aspecto modificado por la ley dice relación con la obligatoriedad del juez de solicitar un informe a la Dirección Regional del Trabajo respectiva sobre práctica antisindicales como instrumento de prueba necesario para fallar la causa.

La idea original del Ejecutivo era otorgar a la Dirección del Trabajo la facultad resolutoria para calificar y sancionar, cuando procediera, las infracciones por prácticas antisindicales o desleales, permitiendo su reclamo posterior ante la jurisdicción laboral. (14) Sin embargo, como no se produjo acuerdo entre ambas corporaciones legislativas: la Cámara aprobó y el Senado suprimió el artículo pertinente, (15) el Ejecutivo propuso la redacción definitiva en la Comisión Mixta.

El principal antecedente que se tuvo en cuenta para plantear la modificación aprobada fue la constatación del hecho de que las causas instruidas por la antisindicalidad del empleador tienen como gran obstáculo para la organización sindical denunciante la acreditación de los hechos constitutivos de la práctica desleal, circunstancia que se debe, a que en no pocas ocasiones, estos actos tienen una apariencia de legalidad, que sólo puede ser destruida probando que se han realizado con el fin de lesionar los derechos protegidos; y como la prueba constituye la etapa determinante para la reconstrucción de las situaciones controvertidas en el proceso, en la generalidad de los casos registrados a la fecha, se ha concluido que no hay mérito suficiente para condenar a la parte denunciada. (16)

(13) En apoyo de esta tesis, tanto el senador Prat como la senadora designada Feliú, al fundamentar su voto en rechazo de la ley en la sesión 4ª, ordinaria, ya citada, señalan que las materias de higiene y seguridad en el trabajo se encuentran reguladas por la autoridad sanitaria en el Decreto N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud.

(14) Mensaje N° 148-330, de 28 de noviembre de 1994, págs. 2-3.

(15) El Senado rechazó la proposición original pese a que la Corte Suprema, por la unanimidad de sus miembros y en cumplimiento de la norma constitucional que obliga a oír a dicho Tribunal en este orden de materias, manifestó su total acuerdo con la reforma propuesta por el Ejecutivo.

(16) De conformidad al inciso final del artículo 294 del Código del Trabajo, le corresponde a la Dirección del Trabajo llevar un registro de sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales. Las copias de los fallos deben ser remitidas directamente por los tribunales de justicia. A la fecha, sólo existen dos sentencias condenatorias en el registro de la Dirección del Trabajo: "Sindicato de Trabajadores Interempresas, Estaciones de Servicio, Servicentros, Bombas Bencineras y Lubricentros del Area Metropolitana con Alberto Salinas Stolze", Rol N° 23.744-94, del 6° Juzgado Laboral de Santiago, y "Sindicato de Trabajadores Agrícolas Interempresas Bernardo O'Higgins con Sociedad Agrícola Ganadera y Forestal Criadero Freire Ltda.", Rol N° 60.745-94, del Juzgado Laboral de Temuco.

Fuente: Registro de sentencias condenatorias por prácticas desleales y antisindicales. Dirección del Trabajo, Departamento Jurídico.

Esta dificultad de carácter fáctico vinculada a la evidencia de los hechos controvertidos en la causa podría ser resuelta si los jueces chilenos hicieren uso de todas las facultades que les concede la ley en esta materia. En efecto, los principios formativos del procedimiento laboral sobre conductas antisindicales alteran el fundamento del derecho procesal general transformando la prueba formal en una prueba de carácter racional, lo que significa en la práctica que el juez dispondrá de la más amplia libertad para apreciar la eficacia de la prueba rendida por las partes.

Los artículos 292 y 389 del Código del Trabajo al prescribir que el juez "*apreciará la prueba en conciencia*" están previendo claramente la admisibilidad del sistema probatorio de la *libre convicción* en las causas instruidas por conductas desleales sobre la relación individual del trabajo y en el marco de las relaciones colectivas, y de esta manera ratificando la importancia de la prueba nacional en el derecho procesal laboral, que ya respecto del procedimiento ordinario había establecido el sistema probatorio de la sana crítica, en contra del principio general de la prueba legal o tasada que impera en nuestro derecho positivo. (17)

De esta manera, la circunstancia que el tribunal del trabajo se encuentre libre de límites normativos respecto de la prueba debería significar para los denunciados de estos graves hechos ilícitos atentatorios contra la libertad sindical, una gran ventaja en la acreditación de los mismos, máxime si se trata de una regulación que establece determinados estándares de comportamiento de naturaleza indeterminada en contra de la buena fe en la relación laboral, que corresponde al juez chileno determinar en el dominio de la llamada *textura abierta del derecho*. (18)

El segundo argumento que se tuvo en consideración por el Ejecutivo para modificar la propuesta original, fue que en el derecho comparado se ha resuelto la dificultad de carácter procesal antedicha, mediante el establecimiento de un sistema de prueba indiciaria o de presunciones, mediante lo cual no se produce una alteración de la carga de la prueba sino que se busca aligerar la dificultad de acreditar hechos de complicada transcripción de datos tangibles. De esta manera, le cabe al trabajador que denuncia la antisindicalidad probar a lo menos "la concurrencia de indicios" a partir de los cuales pueda derivarse que se ha producido una práctica desleal; y sólo en este caso, se produce la inversión del *onus probandi* obligando a la contraparte empleadora a destruir la presunción que deriva de ello, por medio de la prueba de la existencia de una justificación razonable de las medidas adoptadas. (19)

(17) En la dogmática procesal se distinguen los sistemas probatorios de la prueba legal o tasada, de la sana crítica y de libre convicción. El sistema de la prueba legal o tasada se caracteriza porque el legislador enumera taxativamente los medios de prueba que las partes pueden utilizar en el juicio y al mismo tiempo le asigna el valor probatorio que deberá otorgarle el juez a cada medio en particular. El sistema de la sana crítica se caracteriza porque si bien el legislador enumera los medios de prueba, otorga la facultad al juez para valorar tales medios de acuerdo a la lógica, al buen sentido y a las normas de la experiencia. Por último, el sistema de la libre convicción se caracteriza porque el legislador no fija los medios de prueba, y en consecuencia el juez no se encuentra limitado para valorar o ponderar la prueba rendida.

(18) Felipe Sáez Carlier y José Luis Ugarte Cataldo. "Prácticas desleales, buena fe y relación laboral", en *Revista Laboral Chilena* N° 8, págs. 64-65. Santiago, 1994.

(19) Para el caso español, véase, Wilfredo Sanguinetti Raymond. *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de la antisindicalidad*, pág. 59 y siguientes, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993; y Yolanda Valdeolivas García. *Antisindicalidad y relaciones de trabajo. Un estudio de la conducta antisindical de la empresa*, pág 166 y siguientes, Civitas, Madrid, 1994.

El sistema de la *libre convicción* en la forma como se encuentra concebido en el Código del Trabajo supone la máxima libertad para el juez: *uno*, puede recibir o no la causa a prueba; *dos*, el legislador no fija los medios de prueba permitiendo la incorporación de elementos de convicción no tradicional; *tres*, no existe una oportunidad procesal predeterminada para la rendición de la prueba por las partes en juicio, y *cuatro*, la valorización o ponderación de la prueba dependerá exclusivamente del grado de convicción alcanzado por el juez no sujetándose de manera alguna al valor probatorio de los medios regulados legalmente. (20)

De esta manera, la construcción de la presunción judicial por parte del tribunal puede verse facilitada por la existencia de un informe de fiscalización emanado por la Dirección Regional del Trabajo. Además, con el reconocimiento legal a las actas elaboradas por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, ministros de fe según el artículo 23 de la ley orgánica del Servicio, se establece una importante vía de colaboración de la entidad administrativa encargada de la regulación y fiscalización de la legislación laboral en la acreditación de estas conductas típicas lesivas de derechos constitucionales por los tribunales de justicia. Hecho significativo en la materia si se tiene en cuenta el artículo 427 del Código de Procedimiento Civil, regla supletoria en materia de procedimiento laboral, la que prescribe que "se reputarán verdaderos los hechos certificados en el proceso por un ministro de fe".

MEDIDAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LA FISCALIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL

Finalmente, la nueva ley establece un conjunto de medidas cuyo fundamento es facilitar la tarea fiscalizadora de la Dirección del Trabajo:

- a) Se faculta a la Dirección del Trabajo para notificar sus actuaciones por medio de carta certificada dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento si se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, o el que conste en los registros de la propia Dirección. En lo particular, esta medida permitirá que "las notificaciones se hagan de un modo más expedito y menos oneroso, liberando a los fiscalizadores de la obligación de efectuar las notificaciones en forma personal". (21) Esta reforma fue aprobada sin dificultades en ambas cámaras, y la única controversia tuvo relación con el número de días a contar del cual se entendía practicada la notificación y de qué momento se contaba este plazo: el Ejecutivo y la Cámara propusieron tres días desde su envío, y el Senado lo amplió a seis días contados desde su recepción en la oficina de correos respectiva. Finalmente primó la formulación de los senadores en la Comisión Mixta, la que fue aceptada por la unanimidad de sus integrantes. (22)
- b) Se establece la obligación de los funcionarios públicos de informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en ejercicio de su cargo.

(20) La única obligación que tiene el juez laboral en la actualidad es pedir un informe de fiscalización a la respectiva Dirección Regional del Trabajo, de conformidad al nuevo inciso cuarto del artículo 292 del Código del Trabajo. El juez puede prescindir del informe si no se evacua dentro del plazo de treinta días hábiles.

(21) Mensaje N° 148-330, de 28 de noviembre de 1994, pág. 5.

(22) Boletín N° 1.464-13, Informa de la Comisión Mixta, págs. 8-10.

La idea inicial del Ejecutivo era otorgar al Director del Trabajo la facultad de encomendar funciones de ministro de fe y de fiscalizador a funcionarios de otros servicios públicos, para ampliar la fiscalización de la ley laboral en lugares apartados del territorio nacional o en ámbitos de difícil control. No obstante, durante la discusión particular en la Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado, el Ejecutivo envió una indicación que sustituyó el texto aprobado por la Cámara –coincidente con el Mensaje Presidencial N° 148-330– por el actualmente vigente en el inciso segundo del artículo 476. (23)

- c) Se establece un nuevo concepto de *reincidencia* para los efectos de la aplicación de multas a los infractores, con el objeto de superar el anterior que la restringía sólo a un hecho determinado: aquel que dio origen a la sanción. En efecto, en el anterior inciso segundo del artículo 477 del Código del Trabajo, era constitutivo "de reincidencia sólo la persistencia en el incumplimiento que dio lugar a la sanción después de evacuados todos los recursos administrativos y judiciales. Tal disposición protegía al empleador de ser nuevamente sancionado por la reiteración de una conducta cuya sanción se encuentre impugnada y por lo tanto susceptible de ser revisada y no otorgaba herramientas para sancionar la reiteración en forma pertinaz del incumplimiento de normas de naturaleza similar". (24) Con la actual redacción, la Dirección del Trabajo podrá duplicar las multas administrativas en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses, y se entiende que hay *reincidencia* por el solo hecho de que el empleador vuelva a incurrir en una infracción de la misma disposición dentro del plazo mencionado, o que persista en el incumplimiento de la misma, una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales, o vencidos los términos para interponerlos.
- d) Se establece la obligación del empleador de dar cuenta a la Inspección del Trabajo y denunciar a la policía, el robo o hurto de la documentación que deriva de las relaciones laborales que está obligado a mantener en su lugar de trabajo, como única manera de invocar la pérdida de estos documentos ante la autoridad administrativa laboral.

El propósito de esta reforma es "evitar que se impida la labor fiscalizadora bajo pretexto de la ocurrencia de algunos de los hechos mencionados". (25) La modificación fue aprobada sin dificultad en ambas Cámaras, aunque se produjo cierta discusión acerca si la obligación pesaba respecto de todos los empleadores (diputados Gajardo y Fantuzzi, y senador Thayer), o los que tenían cinco o más dependientes (Cámara), o diez o más trabajadores (Senado), (26) concordándose en la Comisión Mixta por unanimidad de sus integrantes en no exigir número mínimo de dependientes en esta materia.

- e) Se faculta al Director del Trabajo para autorizar que los certificados que deben presentar los contratistas de obras públicas, fiscales como municipales, de que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, que son expedidos en forma centralizada por la Inspección del Trabajo del domicilio del contratista, tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requeriente, cualesquiera sea el lugar en que se desarrollen.

(23) Boletín N° 1.464-13, Informe de la Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado, págs. 116-117.

(24) Mensaje N° 148-330, pág. 5.

(25) Mensaje N° 148-330, pág.6.

(26) Boletín N° 1.464-13, Informe de la Comisión Mixta, págs. 11-12.

Esta reforma no estaba reconsiderada en el mensaje presidencial y sólo fue incorporada como indicación del Ejecutivo durante el segundo trámite constitucional. (27) Se acordó por la unanimidad de los parlamentarios que integraban la Comisión Mixta.

- f) Finalmente, se incorporó un artículo transitorio que concede a los empleadores con deudas impagas por concepto de multas administrativas cursadas por los inspectores del trabajo, reclamadas o no judicialmente, un plazo de 180 días, contado desde la publicación de la ley –hasta el 1º de junio de 1997–, para pagar su monto al valor equivalente en moneda de curso legal de la unidad monetaria vigente a la fecha en que se dictó la resolución que aplicó la multa respectiva, quedando condonados los reajustes correspondientes.

Este artículo, al igual que el anterior, se incorporaron como indicación del Ejecutivo durante la discusión en segundo trámite constitucional, y excepcionalmente, ambos se encuentran vigentes desde la fecha de publicación de la Ley N° 19.481 en el Diario Oficial.

(27) Boletín N° 1.464-13, Informe de la Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado, págs. 133-134.

CRISIS, RECONVERSION Y MECANISMOS DE PARTICIPACION EN LAS EMPRESAS EUROPEAS: TENDENCIAS ACTUALES Y PERSPECTIVAS FUTURAS ⁽¹⁾

Georges Spyropoulos ⁽²⁾

En este estudio, quisiera concentrar mi análisis sobre los cambios ocurridos durante los últimos diez a quince años en las grandes empresas europeas en materia de participación. ⁽³⁾ Del conjunto de los factores que han influenciado la evolución de los mecanismos de participación en las empresas europeas, privilegiaré los relativos a la crisis económica y al proceso de reconversión.

En lo que se refiere al sentido de la expresión "mecanismos de participación", recordaré que en Europa, como en América Latina, el término de "participación" puede tener significaciones muy diversas según el lugar y el contexto en que se use. Simplificando un poco, diría que participación en la empresa equivale a la posibilidad que se reconoce a los trabajadores y a sus representantes de ejercer una influencia efectiva sobre algunas de las decisiones que se adoptan a los varios niveles de la vida de la empresa. ⁽⁴⁾

No tengo la intención de hacer un presentación sistemática y exhaustiva de la evolución reciente de los mecanismos de participación en las empresas europeas. Mi propósito es más limitado: sólo examinaré el impacto de las mutaciones económicas y tecnológicas ocurridas durante este período sobre la evolución de las formas y del contenido de la participación. Estoy consciente de que, aun así limitado, el tema no se presta fácilmente a una presentación global en razón de la gran diversidad de los mecanismos de participación en Europa. Estoy igualmente consciente de la dificultad de toda comparación internacional. Mi preocupación principal será por consiguiente evitar generalizaciones abusivas y simplificaciones peligrosas. Trataré sobre todo de ir más allá que las apariencias, las estructuras formales y las apelaciones, para privilegiar el ángulo funcional y concentrar mi atención en la sustancia de los problemas y las funciones efectivas de los mecanismos de participación.

En mi análisis, dos serán las cuestiones claves: ¿Hasta qué punto las decisiones que tradicionalmente han cabido a la dirección se ven ahora afectadas por los varios mecanismos de participación? ¿Los cambios recientes del transfondo económico y social han contribuido a un fortalecimiento de dichos mecanismos o han, al contrario, favorecido el poder de decisión del empresario y la tendencia a la individualización de las relaciones sociales en la empresa?

-
- (1) Este artículo es una versión redactada a partir de una conferencia dictada por el autor el 14 de noviembre de 1996 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, en el marco de una reunión sobre la evolución reciente de las relaciones de trabajo en Europa, organizada por el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE) del CONICET (Argentina), la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el Instituto Argentino para el Desarrollo Económico (IADE), la Asociación civil sin fines de lucro "Trabajo y Sociedad" y el Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL, URA au CNRS N° 111).
 - (2) Ex director del Departamento de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra; miembro del Consejo de Administración del Centro Europeo "Trabajo y Sociedad", Maastricht; presidente del Consejo de Administración del Instituto de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, Atenas.
 - (3) En efecto, en el marco limitado del presente estudio no será posible presentar de manera sistemática la experiencia de las pequeñas y medianas empresas en materia de participación.
 - (4) Sobre el concepto de la participación, véase OIT, 1981.

Después de recordar brevemente los principales cambios del transfondo económico y social ocurridos en los últimos diez a quince años, mi análisis se centrará en dos partes. En una primera sección de este estudio, me referiré a la evolución de las actitudes y de las estrategias de los actores sociales, es decir, en primer lugar, a la evolución de las políticas sociales de los empresarios a la luz de los cambios técnicos y sociales que se pueden observar a nivel de la empresa, y en segundo lugar, a las manifestaciones a nivel de la empresa de la crisis del sindicalismo, crisis a la cual he dedicado ya bastante tiempo en los dos primeros días de esta reunión. En la segunda sección, que será la parte central, haré un esbozo de las tendencias actuales en materia de participación en las empresas europeas sobre la base a una tipología de los arreglos institucionales vigentes; y terminaré con una rápida evaluación de los cambios ocurridos y algunas reflexiones prospectivas sobre la evolución futura.

Cambios del transfondo económico y social

Los cambios del transfondo general a los cuales han debido hacer frente los mecanismos de participación en la empresa son múltiples, pero quisiera, como decía antes, poner énfasis principalmente sobre los factores relacionados con la crisis económica y el proceso de reconversión que han conocido las economías europeas durante los últimos quince a veinte años, tales como la reducción de las tasas de crecimiento, la progresión del desempleo y de la precarización del trabajo, la crisis de los grandes sectores industriales tradicionales, los procesos de reestructuración industrial y el advenimiento de nuevos métodos de organización de la producción, la descentralización de las decisiones, la aceleración del cambio tecnológico, los cambios producidos en la composición de la fuerza de trabajo, etc.

Sin duda alguna estas mutaciones obligan a examinar las dificultades de trabajo en relación estrecha con los problemas vinculados a la crisis económica y a la reconversión y en términos de competitividad y eficacia del aparato productivo. Como se sabe, desde los principios de la década de los setenta, los países europeos despliegan entre sí y los otros países del Norte industrializado –pero también entre sí y los nuevos países industriales de Asia– una competencia cada vez más intensa en mercados cada vez más inciertos. Grandes sectores de sus estructuras industriales, que estaban dedicados a la gran producción de los bienes de consumo durables, se derrumban o se ven profundamente afectados.

Según algunos observadores de la escena económica europea, asistimos a la desaparición progresiva de los sistemas de producción conocidos con los nombres de "taylorismo" y "fordismo" y el advenimiento de nuevas formas de organización industrial, más flexible. Como se sabe, el "taylorismo" y el "fordismo" son sistemas que sus promotores califican de "científicos", sistemas caracterizados por la producción en masa de bienes de consumo estandarizados destinados a mercados en expansión y fabricados merced a un equipamiento especializado y una mano de obra calificada y plenamente integrada en la sociedad de consumo, una mano de obra que beneficia la estabilidad de empleo, de relativamente altos salarios y de sistemas de protección social, estando dominada esta producción por poderosas empresas fuertemente integradas, jerarquizadas y centralizadas, en torno a las cuales gravitan a menudo constelaciones de pequeñas y medianas empresas.

Es todavía demasiado temprano para decir si –como se pretende a menudo– una nueva organización industrial ha reemplazado los antiguos sistemas. Lo que sí, es posible afirmar es que, durante los últimos dos decenios, los sistemas tradicionales de organización de la producción ha conocido cambios importantes y que las estructuras actuales de las economías europeas corresponden hoy cada vez menos con las características de los modelos anteriores. Tanto las condiciones macro-económicas

de las que depende la producción, como un gran número de métodos de producción a nivel de la empresa han cambiado de manera significativa. La producción va cediendo terreno ante lo que algunos autores denominan la "especialización suave".

Por otra parte, se observa un rápido crecimiento de los servicios y administraciones, mientras que un número creciente de pequeñas y medianas empresas asumen una parte cada vez mayor en la creación de riquezas y de empleo. El reconocimiento de las desventajas de los modelos anteriores creció rápidamente entre los empresarios en los años ochenta, y un número cada vez mayor de empresas han introducido cambios en la organización del trabajo, con vistas a ampliar las definiciones de las tareas, a flexibilizar las delimitaciones entre ellas, y a promover la polivalencia y el trabajo en equipo. (5)

Las mutaciones de orden tecnológico son otro aspecto de la transformación del mundo de la producción y del trabajo. En los últimos quince años, la aparición de las nuevas tecnologías ha cobrado creciente importancia a raíz de descubrimientos técnicos de singular significación, especialmente en lo que concierne a la tecnología de información. No hay duda de que el cambio tecnológico ha tenido repercusiones directas sobre el clima social dentro de la empresa y sobre los mecanismos de participación a este nivel.

Los cambios producidos en la composición y naturaleza de la fuerza de trabajo constituyen un tercer ejemplo de la revolución del transfondo económico y social a la cual los mecanismos de participación en la empresa deben hacer frente: espectacular expansión del sector de los servicios, ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, precarización del mercado de trabajo, con el desarrollo del trabajo temporero y a duración determinada, del trabajo a tiempo parcial, del trabajo en el propio hogar, del trabajo clandestino o de varias formas de trabajo por cuenta propia. Como se sabe, estos cambios han tenido repercusiones directas sobre la evolución de los sistemas de representación de los trabajadores en la empresa, así como sobre la orientación y el contenido de la participación a este nivel.

Por último, una mutación económica que afecta a todos los países es la mundialización de la economía, fenómeno que toma esencialmente dos formas: el crecimiento de las empresas multinacionales y el desarrollo de programas de integración económica regional.

Sin pretender hacer una evaluación sistemática del impacto que han tenido hasta ahora o que tendrán en los años venideros sobre las relaciones de trabajo en las empresas europeas los cambios del transfondo económico y social que acabo de resumir, pienso poder afirmar que se trata de mutaciones que obligan a examinar los problemas de relaciones laborales, y en particular la participación a nivel de la empresa, en relación estrecha con los nuevos problemas vinculados al empleo y a la organización del trabajo, pero también en términos de competitividad y de eficacia del aparato productivo.

I. Estrategia de los actores sociales a nivel de empresa

Me parece útil hacer una breve mención de la evolución de las actitudes y de las estrategias de los actores sociales a nivel de la empresa, antes de abordar la parte central de este estudio dedicada a un análisis de las tendencias actuales en materia de participación en las empresas.

(5) Véase Ozaki, 1995.

Evolucion de las estrategias de los empresarios (6)

La reacción de los empresarios a los cambios del transfondo económico ha variado, por supuesto, conforme a la situación de la empresa en el mercado, su tamaño, su espíritu competitivo y el estilo de gestión de la empresa. Hablar de empresarios o dirigentes de empresas y de sus actitudes y comportamientos en términos globales puede conducir a amalgamas peligrosas. Un dirigente de empresa, puede, en efecto, ser propietario de su negocio, como puede ser un dirigente asalariado, puede ser responsable de un pequeño taller o puede estar a la cabeza de una multinacional; sin olvidar que los apremios técnicos y de mercado diferencian enormemente un sector de otro. Considero, sin embargo, que no es posible debatir sobre la evolución de las relaciones de trabajo en las empresas sin evocar, simplificando un poco, la evolución, en términos generales, de las estrategias sociales de los dirigentes de empresa.

Como se sabe, en este período de crisis y de reconversión, la iniciación de la acción social a nivel de empresa parece haber pasado, en un gran número de países, de los sindicatos a los empresarios con la valorización de la imagen de la empresa y la deterioración paralela de la imagen de los sindicatos, los empresarios se sienten bastante fuertes para exigir una mayor flexibilidad del mercado del trabajo, es decir la posibilidad, para la empresa, de adaptarse a las fluctuaciones de su entorno económico, especialmente en materia de gestión de los recursos humanos. Para ellos, la flexibilidad puede lograrse, ya sea de modo interno (por ejemplo, mediante arreglos flexibles sobre las condiciones de empleo y de trabajo de los empleados), ya sea de modo externo (por ejemplo, mediante la promoción de nuevas formas de empleo que ofrezcan menos seguridad, tales como el trabajo temporario o de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, etc.).

Estas políticas, que se definen en función de la actitud del empresario frente a los sindicatos, son sumamente variadas: van desde la tesis que insiste sobre la necesidad de proseguir el diálogo con los sindicatos, hasta la tesis opuesta que privilegia la individualización de las relaciones sociales y la adhesión incondicional de los asalariados a los objetivos de la empresa, con el objetivo final, declarado o no, de la marginalización e incluso la eliminación de los sindicatos. Entre estos dos extremos existen por supuesto, innumerables posiciones intermedias.

Hay que notar que esta fluctuación de las políticas empresariales es un síntoma revelador, por una parte, del carácter transicional de la situación y, por otra, de la incertidumbre que reina a menudo entre los empresarios mismos en cuanto a las posibilidades –técnicas y sociales– que se les ofrecen. De hecho, en esta materia, el concepto de flexibilidad tiene un doble significado: uno que es social, es decir la búsqueda de una creciente flexibilidad –interna o externa– del mercado del trabajo, a la cual ya me referí antes, y otro que es técnico, es decir la necesidad de diversificar y establecer sistemas de organización de la producción y del trabajo adaptados al entorno económico y técnico cambiante.

A nivel técnico, existen varias posibilidades para lograr que una empresa sea competitiva en este período de cambios rápidos, si bien no existen por el momento respuestas definitivas sobre el mejor modo de proceder. A nivel social, la incertidumbre es doble: por una parte, nadie ha podido demostrar que a un determinado sistema de producción corresponde un modelo ideal de organización de las relaciones sociales en la empresa (de donde surge la duda entre un modelo de neotaylorismo autoritario que margina a los sindicatos y un modelo democrático de "management participativo"); por otra parte, los empresarios no conocen, en el momento de establecer su política social, cual será la reacción del sindicato de su empresa: ¿negativa de colaborar o bien aceptación de las nuevas reglas del juego?

(6) Para más detalles, véase Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1993; Ozaki, 1993; Spyropoulos, 1988.

Evolucion de la accion sindical en la empresa (7)

En lo que se refiere a los sindicatos como actores sociales en la empresa, no es necesario repetir lo que he escrito en estudios anteriores. (8) Basta recordar que, a nivel de empresa, los sindicatos europeos han debido hacer frente a una serie de desafíos: modificaciones profundas en la composición de la fuerza de trabajo (habida cuenta del marcado descenso del número de los trabajadores manuales entre los cuales los sindicatos consiguen tradicionalmente más afiliados); crecimiento impresionante del sector terciario (en el que los sindicatos solían ser más débiles); entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo (como se sabe, las trabajadoras no tienen una fuerte tradición sindical); descentralización de las decisiones y externalización por sub-contratación de la producción a una serie de pequeñas y medianas empresas; debilitamiento del espíritu de solidaridad de los trabajadores debido, por una parte, al temor de perder su empleo, y, por otra, a la fragmentación progresiva de la comunidad de intereses de los trabajadores en una serie de grupos intermedios (resultado de la reorganización de los procesos de producción y de trabajo que imponen la búsqueda de la competitividad y de una producción más alta).

El desarrollo de nuevas estrategias empresariales en materia laboral constituye un desafío adicional para los sindicatos europeos. Frente a la ofensiva patronal y a la multiplicación de iniciativas de las direcciones de empresas, los sindicatos han adoptado, en la mayoría de los casos, una actitud defensiva y no han podido siempre reaccionar eficazmente a las nuevas estrategias empresariales, oponiéndoles sus propias estrategias, lo que les permitirá quizás tomar otra vez la iniciativa del diálogo y de la negociación en los lugares de trabajo.

Tratándose de los cambios ocurridos en las estructuras de producción, es dable prever que los sindicatos europeos, tradicionalmente poderosos a nivel nacional, seguirán teniendo dificultades para adaptarse a la nueva situación y hallar nuevos modos de intervención adecuados.

Como trataré de demostrar en la segunda parte del presente estudio, los otros aspectos de la evolución de la acción sindical a nivel de la empresa –por ejemplo, en materia de negociación colectiva y de participación– están, por supuesto, estrechamente ligados con la evolución económica, tecnológica y social que recordaba en la parte introductoria de este estudio.

II. Tendencias actuales en materia de participacion

¿Cómo han evolucionado los varios sistemas de participación bajo la influencia de las mutaciones que acabo de resumir? El marco limitado del presente estudio no permite pasar revista de manera exhaustiva la evolución de las varias formas que suele tomar la participación en la empresa: participación formal o informal; participación en forma de difusión de informaciones, de consultas, de negociación colectiva, o de codecisión; participación por la acción sindical, en particular por la negociación colectiva; participación representativa (comités o consejos de empresa, comités de higiene y seguridad, etc.); participación directa (círculos de calidad, trabajo en equipos, etc.); participación en las ganancias o en el capital de la empresa; participación en los órganos directivos de la empresa; autogestión, etc.

(7) Para más detalles, véase International Industrial Relations Association/ AISRI, 1993; OIT, 1981; Spyropoulos, 1991.

(8) Véase, por ejemplo, Spyropoulos, 1991.

De todos modos, el tema de mi análisis no es la descripción detallada del estado actual de los varios mecanismos de participación en las empresas europeas. (9) Lo que retiene mi atención son las consecuencias –directas o indirectas– que han tenido para la participación de los trabajadores los importantes cambios habidos en el mundo de la producción y en el mundo del trabajo; la manera en la cual los modelos existentes de participación están evolucionando y el surgimiento de nuevas formas de consulta y de cooperación a nivel de empresas, a veces al margen del marco institucional vigente.

En estudios anteriores (10), había esbozado una tipología de los principales sistemas nacionales de relaciones de trabajo en Europa. Sin embargo, la situación es completamente diferente a nivel de la empresa, donde uno tiene la impresión de que las relaciones sociales se alejan o "se desenganchan" del modelo nacional bajo el impulso de fuerzas centrífugas, tales como:

- el desfase creciente entre las políticas seguidas por las grandes empresas –públicas o privadas– y la situación que prevalece en las pequeñas y medianas empresas;
- la abundancia de negociaciones descentralizadas a nivel de la empresa;
- la multiplicación de los programas de participación directa, que son a menudo introducidos de manera unilateral por la dirección de la empresa;
- el abandono, en algunos casos, de las relaciones colectivas en favor de las relaciones individuales;
- por último, la búsqueda de nuevas políticas y de nuevas estrategias sobre todo por parte de los empresarios (que, repito, toman siempre con mayor frecuencia la iniciativa del movimiento, mientras que los sindicatos parecen a menudo vacilar sobre la táctica a seguir frente a las iniciativas patronales).

Por supuesto, las tendencias que se desprenden de todo eso son por lo menos inciertas y, a veces, contradictorias. No hay duda de que, en una fase de transición como la actual, la cristalización de nuevos "sistemas" se producirá más tarde, al término del presente período de pruebas y replanteamientos. Pensando a esta fragmentación creciente del paisaje social en las empresas europeas, es legítimo preguntarse si, llegados a este punto de diversidad y de tendencias centrífugas, puede todavía hablarse de "sistemas" coherentes de relaciones de trabajo a este nivel. Pero volveré a discutir de este punto en la parte final del presente estudio.

Por el momento, voy a dedicarme al análisis de la evolución de algunos mecanismos de participación en las decisiones de las empresas europeas. Mi análisis será selectivo y organizado alrededor de seis puntos:

- primero, algunas reflexiones sobre la diversidad de los mecanismos de participación;
- segundo, una referencia a las principales formas de participación representativa, es decir esencialmente a los comités o consejos de empresa;

(9) Véase algunos de los estudios mencionados en la orientación bibliográfica, y en particular Instituto Sindical Europeo 1988, 1990; International Industrial Relations Association, 1993, pág. 793 y sgtes.; OIT, 1981; Walters, Dalton, Gee, 1993; Weiss, 1986.

(10) Véase, por ejemplo, Spyropoulos, 1991.

- tercero, una mención de la participación por la acción sindical, y en particular la negociación colectiva;
- cuarto, una referencia a la gestión de los recursos humanos;
- quinto, una presentación de la experiencia europea en materia de participación directa; y
- por último, una referencia a la experiencia de los comités de empresa europeos.

Como se ve, aspectos importantes de la participación están excluidos de mi análisis, sea por falta de tiempo o porque los cambios ocurridos durante los últimos diez a quince años no son significativos. Es así, por ejemplo, que no me referiré a la participación en las ganancias de la empresa y la participación en el capital de la empresa, a pesar de la importancia creciente que estas formas de participación revisten en un período caracterizado por los enfoques cooperativos de los directivos de empresa y por la actual tendencia hacia la remuneración individualizada. Tampoco me referiré a la participación en las decisiones de los consejos de vigilancia o de administración y otros órganos directivos de empresas públicas o privadas, porque esta importante forma de participación de los trabajadores, que funciona con éxito desde varias décadas en gran número de países europeos, no parece haber conocido cambios significativos durante los últimos diez a quince años.

Diversidad de los mecanismos de participación

La principal característica de los mecanismos de participación en la empresa es su gran diversidad (11):

- **diversidad de objetivos**, que pueden ser de orden ético, de orden político y social o de orden económico;
- **diversidad de métodos aplicables**: participación individual o colectiva, formal o informal, directa o indirecta, etc.;
- **diversidad de funciones**: información, consulta, negociación, codecisión;
- **diversidad de campos de acción**: problemas técnicos, problemas de empleo y personal, política económica y financiera de la empresa, cuestiones referentes a las estructuras mismas de la empresa, etc.;
- **diversidad de denominaciones**: comité o comisión de empresa, Betriebsrat, delegación sindical, shop stewards, comité económico, comité mixto, consejo o comisión de trabajadores, comité de cooperación, etc.;
- **diversidad de la base jurídica del mecanismo**: legislación (como, por ejemplo, en el caso de Alemania y Francia), acuerdo colectivo (como en los países escandinavos, Italia y el Reino Unido), decisión unilateral del empresario (como, por ejemplo, en la introducción de algunos programas de participación directa);

(11) Véase, entre otros, OIT, 1981.

- **diversidad de métodos de designación de los miembros:** por elección directa, por decisión del empresario o de una instancia sindical, etc.;
- **diversidad de composición:** por último, órganos unitarios compuestos solamente por representantes de los trabajadores (como en el caso de Alemania, Austria, Italia y Grecia) y órganos paritarios que incluyen a representantes tanto de los trabajadores como de la dirección de la empresa (como ocurre, por ejemplo, en Bélgica y Francia),

Y podría seguir señalando otros aspectos de la diversidad que prevalece en esta materia. Sin embargo, quisiera al mismo tiempo llamar la atención del lector sobre un punto que me parece fundamental: el hecho de que, a pesar de todas estas diferencias, a pesar de esta diversidad, las experiencias europeas en materia de participación en la empresa son comparables porque pertenecen al mismo modelo social, como tendré la oportunidad de recordarlo una vez más en la parte final del presente capítulo.

De todos modos, un problema que parece común a todos los mecanismos de participación es la necesidad de clarificar y definir con toda precisión el papel que desempeñan los sindicatos en dichos mecanismos. A pesar de su diversidad, los mecanismos de participación existentes en las empresas europeas pertenecen fundamentalmente a uno de los dos principales modelos de representación de los trabajadores.

- sea el **modelo de monopolio sindical** de esta representación (como por ejemplo, en el Reino Unido, en Suecia, en Italia)
- o el **modelo dual de representación obrera** en el cual coexisten, lado al lado, el órgano sindical y el mecanismo de representación del conjunto del personal sin consideración de su afiliación sindical (como, por ejemplo, en Alemania, Bélgica, Francia y Grecia).

Participación representativa (12)

En este fin del siglo XX, los comités o consejos de empresa, y los órganos análogos o especializados de representación de los trabajadores –esencialmente órganos de información y de consulta– siguen siendo con mucho los mecanismos de participación de los trabajadores en las decisiones que se encuentran con más frecuencia en las empresas europeas. En efecto, durante los últimos diez a quince años, a pesar de la crisis sindical y la ofensiva patronal en favor de la individualización de las relaciones de trabajo, los mecanismos de participación en materia de información y consulta en las empresas han sido consolidados e incluso fortalecidos en la mayoría de los países de Europa occidental.

Dichos mecanismos deben a menudo coexistir con estructuras de representación sindical. De hecho, la representación de los trabajadores por intermedio de mecanismos directa o indirectamente controlados por los sindicatos es hoy un fenómeno frecuente en las empresas industriales o comerciales de Europa de cierto tamaño. Según algunas estimaciones recientes, con la sola excepción del Reino Unido, en las empresas que emplean más de 50 personas, más de 80 por ciento de los trabajadores están representados por uno de los mecanismos de participación. Pero las funciones específicas de dichos mecanismos difieren mucho.

(12) Para más detalles sobre la participación representativa, véase Instituto Sindical Europeo, 1988, 1990; IIRA/AISRI, 1993; OIT, 1981; Spyropoulos, 1988; Walters y Dalton, 1993; Weiss, 1986.

¿Cuál es concretamente hoy la situación en las empresas europeas? Sólo un esbozo impresionista es posible en el marco de este análisis. En vista de la diversidad de las situaciones, me limitaré a algunos ejemplos de situaciones típicas encontradas en empresas con más de 100 empleados en seis países europeos: Suecia, Reino Unido, Alemania, Francia, España e Italia.

En una empresa *sueca* típica, por ejemplo, uno encontrará un promedio de tres organizaciones sindicales (una para los obreros, otra para los empleados y una tercera para el personal de la dirección). En efecto, la casi totalidad del personal tiene afiliación sindical. La representación de los trabajadores está confiada a representantes sindicales elegidos por el personal. Generalmente, al lado de la delegación sindical, hay dos otros órganos de representación: una comisión económica y una comisión del medio ambiente de trabajo. Ambas comisiones están compuestas de miembros propuestos por el sindicato.

En una empresa *inglesa*, uno encontrará también varios sindicatos (según el oficio y la posición en la jerarquía de los empleados) que representan generalmente un alto porcentaje del personal, en particular en el caso de los trabajadores manuales. La representación de los sindicatos en la empresa está confiada a los "shop stewards" que son responsables para la solución de los conflictos individuales de trabajo y la negociación colectiva. En las grandes empresas, existe además una comisión que coordina el trabajo de los "shop stewards". En ciertos casos, es posible encontrar mecanismos paritarios de consulta ("joint consultation machinery"), con la participación de los "shop stewards" y de representantes de la dirección, pero se trata generalmente de mecanismos sin poder efectivo. Para los asuntos de salud e higiene del trabajo, los trabajadores están representados por los delegados de seguridad ("safety stewards").

En una empresa *alemana* típica, la situación es bastante diferente. La característica principal es la presencia fuerte de un sindicato industrial único, miembro de la confederación sindical nacional DGB, que cuenta como miembros con la mayoría del personal y está representado a nivel de la empresa por una comisión sindical. La representación del conjunto del personal de la empresa está a cargo del consejo de empresa previsto por la ley ("Betriebsrat"). Pero la organización sindical dispone del casi monopolio de representación de este consejo: más de 80 por ciento de los miembros de los "Betriebsräte" son propuestos a la elección por el sindicato. Por supuesto, la organización sindical detiene también el monopolio de la negociación colectiva sectorial. A menudo, las mismas personas se encuentran en los dos órganos de participación, es decir el sindicato y el consejo de la empresa, a tal punto que algunos observadores piensan que, en la práctica, los dos órganos han fusionado.

En una empresa *francesa* de más de 100 empleados, es frecuente encontrar varios sindicatos, y, en ciertos casos, hasta cuatro o cinco sindicatos, con orientaciones ideológicas y políticas distintas. Cada organización sindical tiene el derecho de crear su propia sección sindical en la empresa. Existe también una plétora de procedimientos participativos previstos por ley, a menudo de eficacia limitada, con miembros electos por el conjunto del personal. Los representantes del personal ("délégués du personnel") son competentes para la aplicación de la legislación laboral y la solución de los conflictos individuales del trabajo. Los comités de empresa ("comités d'entreprise"), presididos por el empresario o su representante, son órganos de consulta, salvo cuando se trata de los servicios sociales de la empresa, para la gestión de los cuales los comités tienen derecho de codecisión. Existe además una comisión de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CSHCT). A principios de los años ochenta, las leyes Auroux han reforzado la presencia sindical directa y el papel de las instituciones representativas del personal y han reconocido a los asalariados el derecho de expresión directa por intermedio de los "grupos de expresión", grupos que coexisten con otras estructuras de participación directa introducidas de manera unilateral por los empresarios (círculo de calidad, grupos de progreso, etc.).

En la mayoría de las empresas *españolas*, el promedio de la tasa de sindicalización oscila entre 10 y 20 por ciento, repartido entre la central socialista UGT y la confederación cercana al partido comunista CCOO. La institución clave de representación de los trabajadores es el "comité de empresa" previsto por ley, compuesto de personas propuestas por los sindicatos y elegido por el conjunto del personal. De hecho, cerca de 80 por ciento de los miembros del comité de empresa son miembros sea de la UGT o de las CCOO. Los afiliados a estas dos confederaciones sindicales suelen crear en la empresa "secciones sindicales", pero el número de afiliados sigue siendo bajo y el liderazgo sindical local bastante débil e inestable. Las secciones sindicales que obtienen 50 por ciento de los votos en las elecciones para el comité de empresa tienen el derecho de negociar convenios colectivos con la empresa. Pero esto ocurre muy raras veces, y en la mayoría de los casos son los comités de empresa quienes están a cargo de la negociación colectiva de salarios.

En lo que se refiere a la experiencia *italiana*, que será mi último ejemplo, las empresas de este país han conocido durante los últimos cincuenta años varios tipos de mecanismos de participación—"consiglios di fabbrica", "consiglios di delegati", "rappresentanze sindacali aziendali", "rappresentanze sindacali unitarie"— que tenían todos una característica común: el respeto del sistema de canal único, es decir, como en el caso del Reino Unido, un casi monopolio sindical de la representación obrera en la empresa. La tasa de sindicalización en Italia es alrededor de 40 por ciento. Actualmente, los mecanismos de representación en las empresas públicas y privadas están regidos por el acuerdo nacional tripartito del 03 de julio de 1993. Según los términos de este acuerdo, el monopolio sindical está mantenido en principio, pero con muchas restricciones. Por ejemplo, dos tercios de los miembros de las "representaciones sindicales unitarias" son en adelante elegidos por el conjunto del personal de la empresa, pero los candidatos están siempre propuestos por los solos sindicatos. Actualmente, sólo un tercio de los miembros son nombrados directamente por las tres grandes confederaciones sindicales del país (CGIL, CISL, UIL) a la prorrata de los votos obtenidos. Las representaciones sindicales unitarias tienen el monopolio de la representación de los trabajadores de la empresa y pueden negociar colectivamente, en coordinación con las estructuras sindicales territoriales.

Participación por la acción sindical (13)

La negociación colectiva es una de las principales manifestaciones de la acción sindical a nivel de la empresa. Sin embargo, antes de referirme a la evolución de esta forma de acción sindical, quisiera formular unos breves comentarios sobre las relaciones de los sindicatos con los mecanismos de participación.

Recordaría, en primer lugar, que hasta la década de los 60, la presencia de los sindicatos en los lugares de trabajo era rara y limitada, sobre todo en el Sur de Europa. Los líderes sindicales privilegiaban la acción nacional y sectorial, y, por consiguiente, la negociación colectiva tenía lugar a estos niveles. En esta época, las tentativas de los empleadores para promover las negociaciones a nivel de la empresa muy raras veces fueron exitosas. Por otra parte, los sindicatos se oponían generalmente al fortalecimiento de los poderes de los órganos de consulta y de participación elegidos por el conjunto del personal.

(13) He analizado esta forma de acción sindical en mi estudio *Sindicalismo y Sociedad*, 1981. Pero varios de los estudios listados en la bibliografía adjunta contienen también referencias a la acción sindical en las empresas.

Esta estrategia ha cambiado de manera radical durante los últimos quince a veinte años en razón de las mutaciones económicas y sociales que señalaba anteriormente. Hoy, las organizaciones sindicales europeas manifiestan un interés especial para los mecanismos de representación a nivel de empresa en vistas de la tendencia a la descentralización de la negociación colectiva a este nivel. Se observa paralelamente un cambio cualitativo en los objetivos perseguidos por los mecanismos de participación. En efecto, aparece claramente que los objetivos ideológicos y estructurales que eran de moda durante las dos o tres primeras décadas de la posguerra (control obrero, autogestión, democratización de los lugares de trabajo, humanización del trabajo, etc.), están progresivamente reemplazados por nuevos objetivos más pragmáticos y funcionales, directamente ligados al funcionamiento eficaz de la empresa y a la obtención de mejoramientos concretos en la organización de la producción (por ejemplo, aumento de la productividad, plena y eficaz utilización de las nuevas tecnologías, creación de un clima social propicio a la cooperación entre dirección y personal, etc.).

Lo que no ha cambiado, es la competencia –y, en algunos casos, la rivalidad– entre sindicatos y los mecanismos de participación en la empresa. En los países donde la implantación de los sindicatos en la empresa fue anterior a la creación de comités de empresa (como, por ejemplo, en el Reino Unido, Bélgica, Grecia y los países escandinavos), el papel de estos comités fue siempre secundario y marginal. Al contrario, en los países donde los comités de empresa desarrollaron sus actividades ante el sindicato (como en el caso de Francia, de Alemania, de Holanda y de España), la política seguida por los sindicatos ha sido siempre de infiltrar y de controlar desde el interior el funcionamiento de estos órganos, con el objetivo de influir sobre sus deliberaciones y orientar sus decisiones. Esto fue posible sólo en los países donde los sindicatos eran fuertes a nivel de la empresa (como, por ejemplo, en Alemania), pero mucho menos en países con sindicalismo débil a este nivel (como, por ejemplo, en Francia).

En este respecto, es obvio que el éxito electoral del sindicato en las elecciones de los comités de empresa no significa que, una vez electo, el comité aplicará siempre la política que preconiza el sindicato. En efecto, los miembros de los comités son formalmente independientes y un sindicato no puede imponer sus puntos de vista, incluso cuando la mayoría de los miembros del comité han sido propuestos por el sindicato. De todos modos, todos los observadores de la escena social europea reconocen que la utilización de métodos democráticos –es decir el recurso a elecciones con la participación del conjunto del personal– es una condición *sine qua non* para el éxito de los objetivos de participación, que se trate de los sindicatos o de los varios mecanismos de representación de los trabajadores en la empresa.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, quisiera recordar que las empresas europeas se han convertido en las últimas dos décadas en un lugar privilegiado de negociación. En efecto, se asiste, sobre todo en los países del Norte del continente a un aumento sin precedente de negociaciones descentralizadas a nivel de la empresa. A menudo, la crisis económica obliga a vincular, en los acuerdos de empresa, el nivel de los salarios, el empleo, la productividad y la duración del trabajo. Y una tendencia similar puede observarse en los acuerdos relacionados con la introducción de nuevas tecnologías; además de los cuatro aspectos antes mencionados, estos acuerdos también incluyen la formación profesional y la organización del trabajo.

En el pasado, la organización del trabajo y la tecnología se consideraban en la mayoría de los países europeos como parte de las prerrogativas de la dirección de la empresa. Pero hace algunos años, en un pequeño número de países europeos, los sindicatos pudieron negociar con los empleadores acuerdos que les otorgaban cierto control sobre determinantes aspectos de la organización del trabajo con miras en parte a proteger el empleo de sus miembros. En general, las cuestiones que atañen a la organización del trabajo y al cambio tecnológico van siendo con frecuencia cada vez mayor objeto de

negociación con los representantes de los trabajadores en la empresa, donde el aumento de la competencia en los mercados de productos ha impulsado a los empresarios a tratar de obtener una mayor flexibilidad en la producción.

La experiencia ha venido a demostrar que cuando se trata de cambiar los métodos de producción, la cooperación de los trabajadores es esencial. Para conseguirla, ciertos empresarios han negociado con los sindicatos. Otros han recurrido a técnicas de gestión de recursos humanos, que favorecen el desarrollo de relaciones individuales en la empresa e insisten en la mejora de las relaciones y comunicaciones entre la dirección y cada uno de los trabajadores. (14)

Observando la evolución de la negociación colectiva de empresa, se tiene la impresión de que va poco a poco desdibujándose la imagen tradicional de la negociación colectiva, concebida como algo que debe conducir a una mejora constante de los logros sociales obtenidos.

La tendencia creciente a negociar a nivel de la empresa puede, en ciertos casos, perjudicar a las organizaciones sindicales centrales, sobre todo en los países europeos donde los sindicatos son a menudo de tipo industrial y donde hay una larga tradición de negociación a nivel de la rama industrial. El peligro es aún más grande cuando la negociación se desarrolla a nivel del taller o de un grupo de trabajo. A este nivel, el papel tradicional del delegado sindical puede ser contestado por la dirección de la empresa, que da algunas veces su preferencia a otras instancias de representación independientes de los sindicatos, es decir varias formas de participación directa, tales como, por ejemplo, los "círculo de calidad", los "grupos de expresión" o los grupos de trabajo por equipo. (15)

Gestión de los recursos humanos (16)

Antes de presentar las experiencias europeas en materia de participación directa, es importante referirnos a la política de la "gestión de los recursos humanos", una práctica que tiene relación estrecha con la participación directa. En efecto, la gestión de los recursos humanos se ha desarrollado mucho en las grandes empresas industriales o de servicios, nacionales o multinacionales, durante los últimos diez a quince años, sobre todo en los Estados Unidos y el Japón, pero mucho menos en los países europeos. Considerada como una evolución de la dirección de personal, la gestión de los recursos humanos consiste en una serie de políticas y prácticas gerenciales que añaden al conjunto de las preocupaciones estratégicas de la empresa las cuestiones que atañen a la dirección de personal. Este nuevo enfoque trata de integrar la gestión del personal dentro de una estrategia empresarial más general dirigida a asegurar la ventaja competitiva. Al mismo tiempo, procura garantizar una fuerza laboral más comprometida y motivada y, en consecuencia, más productiva. (17)

No hay duda de que las políticas en materia de gestión de los recursos humanos pueden tener repercusiones considerables sobre la eficacia de la empresa. Pero, en verdad, la retórica ha superado la realidad. De hecho, muy pocas son las compañías europeas que han procedido a incorporar plenamente dichas políticas.

(14) Sobre estas políticas empresariales, véase la sección siguiente y OIT, 1995.

(15) Sobre estas nuevas tendencias, véase las publicaciones de la Fundación Europea citadas en la bibliografía adjunta y los estudios de Cedrola Spemolla, 1994; Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1993; y Ozaki, 1996.

(16) Véase Cedrola Spemolla, 1994; "developments in European Resource Management", 1993; Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1993; OIT, 1993; Ozaki, 1995.

(17) Véase OIT, 1995, págs. 9 y 27-28.

En lo que atañe a nuestra problemática, es decir los mecanismos de participación en la empresa, una importante cuestión que se plantea a este respecto es la que se refiere al grado de compatibilidad de una política de gestión de recursos humanos, centrada en los trabajadores a título individual o en grupos de trabajo, con las instituciones de representación de los trabajadores. Todo depende, por supuesto, del clima social en la empresa y de los objetivos perseguidos por la dirección. Si uno de los objetivos principales de la gestión de los recursos humanos es tratar de eludir la acción de los sindicatos, el resultado para el clima social en la empresa será, sin duda, negativo. Si, al contrario, una política de gestión de los recursos humanos acepta la presencia sindical y la negociación colectiva, como esto ocurre en la mayoría de las grandes empresas europeas, los resultados serán en definitiva positivos, tanto para el clima social en la empresa, como para los objetivos de producción perseguidos por la dirección.

Participación directa (18)

Durante los últimos diez a quince años, el concepto de participación en la empresa se ha ampliado y nuevos mecanismos han surgido por iniciativa patronal, al margen de la participación representativa o institucional, tales como los llamados "círculos de calidad" o el trabajo en equipo. El nuevo enfoque participativo, basado en la promoción de una "cultura de empresa" y la motivación individual de los empleados, tiende a sustituir las relaciones colectivas conflictuales por un espíritu de cooperación y de lealtad a la empresa.

Frente a la crisis y a la competencia internacional, las empresas europeas –siguiendo el ejemplo de las empresas americanas y japonesas– han puesto a prueba en estos últimos años diversos programas y actividades concebidos para incrementar la participación directa de sus empleados. Remodelación, gestión de la calidad total, trabajo en equipo y círculos de calidad son las expresiones de moda para hacer referencia a distintas iniciativas patronales dirigidas a aumentar la satisfacción, la dedicación y el rendimiento de los trabajadores. Debido a las altas tasas de desempleo, la intensificación de la competencia y las expectativas en aumento de una fuerza laboral bien preparada en lo que respecta a la calidad de su vida laboral y a las posibilidades de participación individual, las empresas europeas ven a menudo en las diversas formas de participación directa una vía para mejorar las relaciones de trabajo en la empresa.

Hay cuatro tipos de participación directa. Los dos primeros son de carácter consultivo, sea participación consultiva individual, formal o informal (por ejemplo, análisis de actitudes, evaluación del trabajo, programas de sugerencias, etc.) o participación consultiva de grupo (por ejemplo, en forma de círculos de calidad o de grupos de expresión, etc.). Los otros dos tipos de participación directa implican una verdadera delegación por parte del empleador, sea a nivel individual (por ejemplo, mayor autonomía en la organización y la ejecución del trabajo, ampliación o enriquecimiento de tareas, etc.) o a nivel de un grupo de trabajadores (por ejemplo, trabajo en grupo o en equipo de varios tipos).

La participación directa forma parte de un conjunto de nuevas ideas y prácticas relativas a la necesidad de cambiar la organización del trabajo frente a la aceleración del cambio tecnológico, ideas que aparecieron durante los años 80 y 90, tales como la gestión de los recursos humanos –ya mencionada–, la gestión de calidad total (TQM), la llamada "lean production", la organización flexible, etc. (19) La característica común de estas ideas es que se trata siempre de iniciativas empresariales.

(18) Véase sobre todo los estudios de la Fundación Europea de Mejoramiento de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1994, 1995, 1996a, 1996b; adde: Chouraqui Tchobanian, 1991; Ozaki, 1995, 1996.

(19) Véase Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1993.

A pesar de algunas similitudes aparentes, hay que establecer una distinción clara entre estas prácticas y los programas nacionales e internacionales de humanización del trabajo y de calidad de vida del trabajo, que se desarrollaron durante las décadas de 1960 y 1970. Me refiero, por ejemplo, a los programas realizados en Alemania ("Humanisierung der Arbeit"), Francia (creación de la Agencia para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo, ANACT) y en los países escandinavos (varios fondos de calidad de la vida de trabajo) y, a nivel internacional, al programa internacional para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT) de la OIT. Los objetivos de dichos programas –a menudo iniciados con el apoyo activo de los sindicatos– eran sobre todo objetivos sociales y humanos (democratización, humanización, mayor satisfacción en el trabajo, lucha contra el ausentismo, etc.), mientras que en el caso de las iniciativas a las cuales pertenecen los programas de participación directa se trata de iniciativas patronales tendientes principalmente a hacer frente a las nuevas presiones económicas y a la erosión de la competitividad de las empresas europeas en sectores claves.

La rapidez y la profundidad de la penetración de las empresas japonesas que aplicaban programas de participación directa en los sectores del automóvil y de la electrónica ha convencido a algunas empresas americanas y europeas en estos sectores de proceder a un reexamen radical de sus sistemas tradicionales de organización del trabajo. Es interesante subrayar el hecho de que las nuevas ideas y las iniciativas de los directivos de empresas coincidieron con un período de reestructuración industrial, de desempleo, de crisis sindical, de fragilización de la negociación colectiva y de pérdida, algunas veces sustancial, de efectivos sindicales.

La participación directa es un proceso todavía poco utilizado en Europa, lo que explica el lanzamiento hace dos años, por la Fundación Europea de Mejoramiento de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en Irlanda, de un proyecto de investigaciones (el programa EPOC: "Employee Participación in Organisational Change") sobre la naturaleza, los efectos y el alcance de la participación directa.

En el marco del programa EPOC, se está actualmente elaborando un marco conceptual de la participación directa y una visión de conjunto del alcance y la significación de esta forma de participación en el cambio organizativo. (20) Otros aspectos estudiados son la identificación de los factores que influyen en la decisión de aplicar programas de participación directa, el tipo de participación elegido por las empresas, la relación de estos programas con los sistemas nacionales de relaciones de trabajo y el grado de difusión de las nuevas experiencias.

Aunque no se dispone todavía de datos cuantitativos precisos y detallados, los datos preliminares indican claramente que, salvo contadas excepciones, el grueso de los programas de participación directa vigentes se encuentran en los países industrializados del Norte Europeo. En efecto, hay muy pocos ejemplos de programas de participación directa en los países del Sur de Europa, como lo hizo resaltar una Mesa Redonda sobre participación directa organizada por la Fundación Europea en Lisboa, en el mes de junio de 1996; y los pocos programas vigentes pertenecen generalmente a la categoría de la participación directa consultiva (círculos de calidad, etc.). Tanto los empresarios como los sindicatos españoles, portugueses y griegos parecen, por el momento, estar en la expectativa. De todos modos, los sindicatos en estos países siguen siendo hostiles a toda introducción unilateral de programas de participación directa.

(20) Sobre este proyecto, véase las publicaciones de la Fundación Europea, 1994, 1995, 1996a, 1996b.

Pero aún en los países del Norte de Europa, a pesar de una publicidad excepcional relativa a los méritos de este método, los programas de participación directa tienen poca difusión y están limitados a una minoría de empresas. Según estimaciones del programa EPOC de la Fundación Europea, es, por ejemplo, improbable que más de un cuarto de las empresas europeas tengan programas de sugerencias. Sólo 15 por ciento de las empresas tienen círculos de calidad y aún menos trabajo en equipo. Las estadísticas disponibles relativas a los Estados Unidos y el Japón muestran que la difusión de la participación directa en estos países es mucho más importante. Los trabajos futuros de investigación en el marco del proyecto de la Fundación Europea permitirán quizás echar más luz sobre las razones del poco éxito de la participación directa en Europa.

Para concluir sobre este punto, diría que, personalmente, veo dos explicaciones a este fenómeno. En primer lugar, la difusión limitada de la participación directa en las empresas europeas podría explicarse –por lo menos en parte– por el hecho que en estas empresas funcionan con éxito y desde varias décadas varios tipos de mecanismos institucionales de participación indirecta de los trabajadores, de carácter representativo y plenamente reconocidos por los interlocutores sociales. Por razones que valdría la pena investigar, la presencia de órganos de participación indirecta podría quizás revelarse incompatible con la utilización extensiva de programas de participación directa. Quisiera recordar, por ejemplo, que en los Estados Unidos y el Japón, países que cuentan con importantes programas de participación directa, no existen órganos de participación indirecta en las empresas similares a los que se encuentran en Europa, o, cuando existe, desempeñan un papel marginal. Una segunda explicación de la difusión limitada de la participación directa en Europa podría ser que los empresarios europeos no tienen quizás el dinamismo de sus colegas americanos y japoneses; que, en otras palabras, les repugna quizás proceder a los indispensables cambios radicales en la organización tradicional del trabajo que deben acompañar a la introducción de programas ambiciosos de participación directa.

La experiencia de los comités de empresa europeos (21)

Hablando de los varios tipos de participación en la empresa en Europa, quisiera agregar algunas informaciones relativas a la legislación y la práctica de la participación en las empresas multinacionales o de dimensión comunitaria.

En lo que se refiere a la legislación, seré muy breve. De alcance limitado ya desde los inicios, la legislación laboral comunitaria quedó prácticamente inmovilizada durante un período bastante largo, como lo recordaba en el primer capítulo del presente estudio. En materia de participación, diversos proyectos de directivas relativas a la estructura de la sociedad anónima y a los derechos y deberes de sus órganos (quinta directiva), y la información y consulta de los trabajadores de las empresas de estructura compleja, en particular transnacionales (directiva Vredeling), han permanecido bloqueados.

El primer texto comunitario relativo a la participación en la empresa fue la Carga Comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en diciembre de 1989. Este texto, que, como se sabe, no tiene fuerza jurídica propia, anuncia, en su artículo 17, que la información, la consulta y la participación de los trabajadores en la empresa debe ser desarrollada en forma apropiada y de manera que se tengan en cuenta las leyes, convenios colectivos y prácticas en vigor en los Estados miembros. La Carta agrega que esto se aplicará especialmente en las compañías o grupos de compañías que posean establecimientos o empresas en varios Estados miembros.

(21) Sobre los comités de empresa europeos, véase Braud y Rehfeldt, 1995; *"European Works Councils"*, 1995; Gold-Hall, 1992; Hall, Carley, Marginson y Sisson, 1995; Instituto Sindical Europeo, 1991; Stanzini, 1993; y el estudio de D. Buda y C. Gobin en Telo, 1994, págs. 273 y sgtes.

A nivel comunitario, un paso adelante fue realizado en 1994, con la adopción de una directiva europea sobre la constitución de un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. (22) Este texto ha venido a reconocer una práctica seguida desde hace años por más de 30 compañías multinacionales, esencialmente francesas (Thomson, BSN, Péchiney, Bull, Saint-Gobain, etc.) y algunas alemanas (Vollswagen, Bayer, Grundig, etc.).

En lo que se refiere a la práctica, quisiera recordar que los primeros comités de empresas multinacionales (por ejemplo, los consejos sindicales mundiales) fueron creados en los años sesenta por iniciativa de las Secretarías Profesionales Internacionales, sobre todo en los sectores de metalurgia, del automóvil y de la electrónica, de la alimentación y de la química. A pesar de la creación de más de 50 consejos mundiales y del apoyo decidido de los sindicatos, esta experiencia precursora no fue exitosa y desapareció completamente en los años setenta, con los primeros signos de la crisis económica.

Los años setenta y ochenta fueron años de crisis económica, de reestructuración industrial, de expansión de las compañías multinacionales y de aceleración de la unificación europea. Es durante este período que las ideas neo-liberales ganan terreno, se afirma la ofensiva patronal, se concretiza la crisis sindical y se fortalece el movimiento en favor de la flexibilización de la reglamentación laboral. Por consiguiente, no debería sorprendernos el hecho de que durante este período no fue posible garantizar a nivel internacional el derecho de participación en las empresas multinacionales. Como se sabe, las varias tentativas en este sentido de la Comisión Europea fueron bloqueadas durante dos décadas y los Códigos de buena conducta en esta materia adoptados por la OCDE y la OIT, en 1976 y 1977 respectivamente, y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores, son simples declaraciones políticas y no tienen fuerza jurídica propia.

Las estructuras de información y de consulta de los trabajadores creadas –fuera de toda obligación legal– por varias empresas multinacionales –sobre todo francesas y alemanas– durante los años ochenta (iniciativas que fueron, como dije antes, los precursores de la directiva comunitaria adoptada en 1994) tienen objetivos muy modestos en comparación con los objetivos ambiciosos de los consejos sindicales mundiales de los años sesenta. En la gran mayoría de los casos, se trata de mecanismos de mera difusión de informaciones, sin ningún derecho de consulta y, aun menos, de negociación. Pero el hecho de que estos mecanismos existen y funcionan de manera satisfactoria –y serán seguramente consolidados y desarrollados después de la adopción de la directiva comunitaria de 1994– es algo por sí positivo.

Perspectivas futuras

En mi análisis, he tratado de exponer algunos de los avances, los cambios y las tendencias que se pueden observar en materia de participación en el ámbito de la empresa frente a los cambios del transfondo económico y social que conocen las sociedades europeas. Al mismo tiempo, he tratado de identificar algunos nuevos problemas que se plantean en la materia.

(22) Es decir toda empresa que ocupe 1000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos, en dos Estados miembros diferentes, emplee a 150 o más trabajadores en cada uno de ellos. El texto completo de esta directiva fue publicado en la *Revista de RELASUR* (Montevideo), N° 8, 1995, págs. 203-221.

En lo que se refiere al futuro, es todavía imposible decir como van a cristalizar las relaciones de trabajo en las empresas europeas. Tampoco es posible prever si los signos que se pueden observar actualmente son precursores de una estabilización duradera de los arreglos institucionales en las empresas europeas. Sea lo que sea, para ser eficaces desde el punto de vista de producción y de la competitividad de la empresa y conforme a los principios del modelo social europeo, creo que tanto los nuevos métodos de gestión de los recursos humanos, como los varios mecanismos de participación en las empresas europeas deberían basarse siempre en una doble prioridad: primero, motivar al trabajador individual y ofrecerle la posibilidad de realizarse en el trabajo; segundo, tener cuenta de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo en la empresa y confiar a los representantes de los trabajadores, en particular a los sindicatos, un papel central en su funcionamiento.

Como se sabe, la empresa "consensual", "comunidad armoniosa" de individuos no existe sino en la imaginación fértil de algunos especialistas de management ¡En efecto, es imposible implicar en la vida de la empresa a todos y de la misma manera! ¡La autonomía de los individuos en su trabajo diario no se decreta! ¡La verdadera participación de los trabajadores no puede obtenerse por manipulaciones o métodos demagógicos! Al contrario de lo que piensan algunos observadores, la baja conflictualidad de los últimos años –si uno deja de lado el sector público de la economía– y el silencio aparente de los asalariados europeos en los últimos años, no deberían ser tomados únicamente como signos de consenso y de adhesión de las políticas adoptadas por las empresas. A menudo, se trata solamente de una manifestación de la expectativa en la cual viven los trabajadores y su desconcierto frente a la amenaza del desempleo.

Después de más de diez años de llamadas a los trabajadores para hacer sacrificios, la autodisciplina obrera parece, algunas veces, haber llegado a sus extremos límites. Y uno no puede excluir enteramente la eventualidad de una explosión social, con múltiples y repetidos conflictos laborales, lo que sería una forma de manifestación de la "autonomía" de los trabajadores no prevista por los especialistas de la gestión de los recursos humanos.

Concluiré recordando una vez más que el sindicalismo deberá hacer un esfuerzo especial para mantener y fortalecer su presencia en la empresa. Más que jamás, la empresa constituye para los sindicatos un terreno prioritario de acción. Una organización sindical nunca es más fuerte que sus bases: es por esto que el afiliado individual tiene que estar siempre en el centro del trabajo sindical. Y no hay duda de que el trabajador individual continuará necesitando una representación colectiva, incluso –y quizás sobre todo– en una época de individualismo triunfante, como la nuestra.

Ginebra, diciembre 1996.

Referencias bibliograficas

- **BRAUD, Maurice et REHFELDT, Udo:** 1995: *"Europe sociale. Adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens"*, IRES. Chronique internationale, N° 32, pp. 30-35.
- **CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo:** 1994: *"Calidad total como nueva forma de "management" y sus efectos sobre las relaciones laborales"*, Revista de RELASUR (Montevideo), N° 3, págs. 95-115.
- **CHOURAQUI, Alain & TCHOBANIAN, Robert:** 1991: *Le droit d'expression des salariés en France* (Genève, Institut international d'études sociales).

- **"Developments in European Human Resource Management":** 1993: *P+ European Participation Monitor* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Issue N° 7.
- **"European works councils":** 1995: *Transfer. European Review of Labour and Research Brussels*, (European Trade Union Institute), N° 2, pp. 180-272 et 283-328.
- **Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y de Trabajo:**
 - 1994: *Conceptualising Direct Participation in Organisational Change- The EPOC Project* (Dublin);
 - 1995: *Humanize Work and Increase Profitability?. Direct participation in organisational change viewed by the social partners in Europe* (Dublin);
 - 1996a: *Closing the Gap-Ideas and Practice. Direct Participation in Organisational Change* (Dublin);
 - 1996b: *Direct Participation and Organisational Change. Fashionable but Misunderstood? An analysis of Recent Research in Europe, Japan and the USA* (Dublin).
- **GOLD, Michael & HALL, Mark:** 1992: *Report on European-level Information and Consultation in Multinational Companies. An Evaluation of Practice* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- **HALL, Mark, CARLEY, Mark, GOLD, Michael, MARGINSON, Paul, SISSON, Keith:** 1995: *European Works Councils: Planning for the Directive* (London, Industrial Relations Services).
- **Instituto Internacional de Estudios Sociales:** 1993: *Lean Production and Beyond Labour Aspects of a new Production Concept*, papers presented to the 2nd meeting of the Forum on Labour in a Changing World Economy (Geneva, IIES).
- **Instituto Sindical Europeo:** *La dimensión social del mercado interior:*
 - 1988: segunda parte: *Los derechos de los trabajadores en las empresas europeas*, Info 26 (Bruxelles, Euro Inst);
 - 1990: troisième partie: *La représentation des travailleurs dans les entreprises de l'Europe occidentale*, Info 32 (Bruxelles, Euro Inst);
 - 1991: quatrième partie: *Les comités d'entreprise européens*, Info 33 (Bruxelles, Euro Inst).
- **International Industrial Relations Association/AISRI:** 1993: *Economic and Political Changes in Europe: Implications on Industrial Relations* (Bari, Cacucci Editore) (véase en particular la sección dedicada a la representación de los trabajadores y de los candidatos a nivel de la empresa, págs. 793-920).
- **"Les aspects économiques de la participation":** 1994: número spécial de *P+European Participation Monitor*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, N° 9.

- **OIT:** 1995: Consejo de Administración, 262a Reunión, Ginebra, marzo-abril de 1995, Comisión de Empleo y Política Social: *Relaciones laborales y Empleo*, GB. 262/ESP/1.
- **OIT:** 1981: *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa* (Ginebra, OIT).
- **OSAKI, Muneto:** 1996: "*Relations professionnelles et organisation du travail*", *Revue internationale du travail*, vol. 135, número 1, págs. 39-64.
- **OSAKI, Muneto:** 1995: "*Gestión de recursos humanos: tendencias recientes*", *Revista de RELASUR* (Montevideo), N° 6, págs. 119-151.
- **SPYROPOULOS, Georges:** 1991: *Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo* (Buenos Aires, Edit. Humanitas).
- **SPYROPOULOS, Georges:** 1988: "*Mutaciones económicas y sociales y participación en la empresa: ¿Hacia nuevas reglas de juego?*", *Revista Relaciones de Trabajo* (Valencia, Venezuela), N°s. 10-11, págs. 178-194.
- **STANZANI, Claudio (bajo la dirección de):** 1993: *I comitati d'impresa europei* (Roma, Edizioni Lavoro).
- **WALTERS, David, DALTON, Alan & GEE, David:** 1993: *La représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité en Europe* (Bruxelle, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité).
- **WEISS, Manfred:** 1986: "*Formas institucionalizadas de participación con referencia especial a la República Federal de Alemania*" en Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, 7º Congreso Mundial: *Formas institucionales de la participación de los trabajadores, con referencia especial a la RFA* (Ginebra, OIT), págs. 35-42.

Ministerio de Educación

**FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y
SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBO
EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA
EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA
COMPLEMENTAN Y MODIFICAN (*)**

D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 10 de septiembre de 1996.- En uso de las facultades que me confiere el artículo vigésimo de la Ley N° 19.464 y teniendo presente lo dispuesto en las leyes N°s. 18.956; 19.200; 19.278; 19.410; 19.429 y el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que fija el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la han complementado y modificado.

TITULO I

Normas Generales

Ley N° 19.070
Art. 1°

Artículo 1°.- Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Ley N° 19.070
Art. 2°

Artículo 2°.- Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ley N° 19.070
Art. 3°

Artículo 3°.- Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley.

(*) Publicada en el Diario Oficial del 22.01.97

Ley N° 19.070
Art. 4° Inc.1°
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 1

Artículo 4°.- Sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, no podrán ejercer labores docentes quienes sean condenados por alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 19.366 y en los párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y en los párrafos 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal.

Ley N° 19.070
Art. 4° Inc.2°

En caso de que el profesional de la educación sea encargado reo por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la encargaría de reo.

TITULO II

Aspectos Profesionales

Párrafo I

Funciones Profesionales

Ley N° 19.070
Art. 5° Inc.1°

Artículo 5°.- Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Ley N° 19.410
Art. 1° N° 2°

Se entiende por cargo el empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos 6° a 8° siguientes, que los profesionales de la educación del sector municipal, regidos por el Título III, realizan de acuerdo a las normas de la presente ley.

Ley N° 19.070
Art. 6°

Artículo 6°.- La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070
Art. 7°

Artículo 7°.- La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Ley N° 19.070
Art. 8°

Artículo 8°.- Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervi-

sión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Ley N° 19.070
Art. 9°

Artículo 9°.- En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

Párrafo II

Formación y Perfeccionamiento

Ley N° 19.070
Art. 10

Artículo 10.- La formación de los profesionales de la educación corresponderá a las instituciones de educación superior, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Ley N° 19.070
Art. 11

Artículo 11.- Los profesionales de la educación tienen derecho al perfeccionamiento profesional.

El objetivo de este perfeccionamiento es contribuir al mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Ley N° 19.070
Art. 12

Artículo 12.- Los departamentos de administración de la educación de los municipios y las entidades privadas de educación subvencionada, podrán colaborar a los procesos de perfeccionamiento vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo anterior, desarrollando toda clase de actividades de capacitación ya sea directamente o a través de terceros.

El Ministerio de Educación a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas colaborará al perfeccionamiento de los profesionales de la educación mediante la ejecución en las regiones de programas y cursos, y el otorgamiento de becas de montos equitativos para todos los profesionales de la educación subvencionada, especialmente para quienes se desempeñan en localidades aisladas.

La ejecución de los programas, cursos y actividades de perfeccionamiento podrán ser realizadas por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas o por las Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines. Asimismo podrán hacerlo otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. La acreditación comprenderá la aprobación del proyecto de programas, cursos y actividades de perfeccionamiento y el proceso que permita evaluar el avance, concreción y realización del proyecto total, a través de variables destacadas de su desarrollo, de carácter docente, técnico-pedagógicas, especialmente los programas de estudios y sus contenidos, así como los recursos de las Instituciones para otorgar la certificación y validez de los estudios realizados.

Las entidades que realicen las actividades señaladas en el inciso anterior y que se hayan acreditado debidamente, cuando fuere necesario, deberán inscribir los programas y cursos que deseen ofrecer en un Registro Público, completo y actualizado que llevará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en el cual se señalarán explícitamente los requisitos, duración, contenidos, fechas de realización y toda otra información de interés para los profesionales de la educación que postulen a los cursos, programas o actividades mencionados.

Ley Nº 19.070
Art. 13

Artículo 13.- Los profesionales de la educación que postulan a los programas, cursos, actividades o becas de perfeccionamiento que realice o establezca el Ministerio de Educación de acuerdo con el financiamiento que para ello se determine en su presupuesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado;
- b) Contar con el patrocinio del sostenedor de dicho establecimiento en el caso que las actividades, programas, cursos o becas de perfeccionamiento se efectúen fuera del respectivo local escolar o durante los períodos de actividades normales que se desarrollen durante el año escolar;
- c) El patrocinio a que se refiere la letra anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento;
- d) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento o becas, inscrito en el Registro señalado en el inciso final del artículo anterior, y
- e) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud deberán contraer el compromiso de laborar en el establecimiento patrocinante durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

- 1) Trabajar en un establecimiento con bajo rendimiento escolar;
- 2) El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula, y
- 3) El aporte que puedan realizar el establecimiento patrocinador o el propio postulante para el financiamiento del programa o beca al cual postula.

Las postulaciones a los programas de becas serán presentadas en las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, las que estarán encargadas de la evaluación y selección de los postulantes, de acuerdo a los procedimientos que establezca el Reglamento.

Párrafo III

Participación

Ley Nº 19.070
Art. 14

Artículo 14.- Los profesionales de la educación tendrán el derecho a participar, con carácter consultivo, en el diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de ésta con la comunidad.

De la misma manera tendrán derecho a ser consultados en los procesos de proposición de políticas educacionales en los distintos niveles del sistema.

Ley Nº 19.070
Art. 15

Artículo 15.- En los establecimientos educacionales habrá Consejos de Profesores u organismos equivalentes de carácter consultivo, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes.

Sin embargo, los Consejos de Profesores podrán tener carácter resolutivo en materias técnico-pedagógicas, en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno.

Al mismo tiempo, en los Consejos de Profesores u organismos equivalentes se encauzará la participación de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o comunal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

Los profesores podrán ser invitados a las reuniones de los Centros de Cursos y Centros de Padres y Apoderados, cualquiera sea su denominación.

Párrafo IV

Autonomía y Responsabilidad Profesionales

Ley 19.070
Art. 16

Artículo 16.- Los profesionales de la educación que se desempeñen en la función docente gozarán de autonomía en el ejercicio de ésta, sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, del proyecto educativo del establecimiento y de los programas específicos de mejoramiento e innovación.

Esta autonomía se ejercerá en:

- a) El planeamiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que desarrollarán en su ejercicio lectivo y en la aplicación de los métodos y técnicas correspondientes;
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos, de conformidad con las normas nacionales y las acordadas por el establecimiento;
- c) La aplicación de los textos de estudio y materiales didácticos en uso en los respectivos establecimientos, teniendo en consideración las condiciones geográficas y ambientales y de sus alumnos, y
- d) La relación con las familias y los apoderados de sus alumnos, teniendo presente las normas adoptadas por el establecimiento.

Ley Nº 19.070
Art. 17

Artículo 17.- Las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos. Su texto debe ser conocido por el afectado.

Ley Nº 19.070
Art. 18

Artículo 18.- Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.

El profesional de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada.

El Reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los profesionales de la educación. A la vez fijará las normas que les permita ejercer el derecho señalado en el inciso anterior y, asimismo, aquellas que los habilite para ejercer su derecho a defensa contra las imputaciones que puedan ser objeto en virtud del artículo 17 de esta ley.

TITULO III

De la Carrera de los Profesionales de la Educación del Sector Municipal Párrafo I

Ambito de Aplicación

Ley Nº 19.070
Art. 19
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 3

Artículo 19.- El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educativa de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educativas creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de Interior, de 1980.

Párrafo II

Del Ingreso a la Carrera Docente

Ley Nº 19.070
Art. 20
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 4

Artículo 20.- El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.

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

Ley Nº 19.070
Art. 21 Inc.1º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 5

Artículo 21.- La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal, por el Departamento de Administración Educativa de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educativa correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto por esta ley.

Ley Nº 19.070
Art. 21 Incs. 2º y
3º

Dicha fijación se hará conforme al número de alumnos del establecimiento por niveles y cursos y según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.

Estas dotaciones serán comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Ley Nº 19.070
Art. 22
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 6

Artículo 22.- La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

- 1.- Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;
- 2.- Modificaciones curriculares;

- 3.- Cambios en el tipo de educación que se imparte;
- 4.- Fusión de establecimientos educacionales, y
- 5.- Reorganización de la entidad de administración educacional.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Ley Nº 19.070
Art. 23 Inc.1º

Artículo 23.- Las dotaciones serán determinadas por la Municipalidad respectiva mediante resolución fundada, la que se enviará conjuntamente con sus antecedentes justificatorios al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Ley Nº 19.070
Art. 23 Inc.2º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 7

Dentro del plazo de quince días hábiles, el Departamento Provincial de Educación, en ejercicio de sus facultades de supervisión e inspección establecidas en el artículo 16 de la Ley Nº 18.956, podrá observar la dotación fijada, cuando la determinación se haya realizado sin respetar la relación óptima entre profesionales de la educación necesarios, horas cronológicas de trabajo semanales y número de alumnos y cursos, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 6º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993, en el artículo 8º del Decreto Nº 8.144, de 1980, del Ministerio de Educación, y en las normas del presente Estatuto. Esta observación en ningún caso podrá significar un incremento en la dotación determinada por la Municipalidad respectiva.

Ley Nº 19.070
Art. 23 Inc.3º

Las observaciones deberán ser fundadas y expresarán criterios generales y objetivos previamente establecidos en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior. Se harán por escrito y contendrán una fórmula alternativa de determinación de la dotación.

Ley Nº 19.070
Art. 23 Inc.4º

En el plazo de siete días, contado desde la notificación de la observación, la Municipalidad podrá aceptarla, o concordar con el Departamento Provincial de Educación en otra determinación que respete el criterio señalado en el inciso segundo de este mismo artículo. En caso contrario, teniendo presente los antecedentes, la diferencia será resuelta en conjunto por la Municipalidad respectiva y las Subsecretarías de Educación y Desarrollo Regional, que adoptarán la decisión por mayoría, dentro del plazo de siete días.

Ley Nº 19.070
Art. 24 Inc.1º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 8 letra a)

Artículo 24.- Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Ser ciudadano.
- 2.- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- 3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 4.- Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2º de esta ley.
- 5.- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.

Ley Nº 19.070
Art. 24 Inc.2º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 8 letra b)

No obstante, los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo, podrán ser autorizados por la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente, para incorporarse a la dotación del sector.

Ley N° 19.070
Art. 25
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 9

Artículo 25.- Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

Son titulares los profesionales de la educación que incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Ley N° 19.070
Art. 26
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 10

Artículo 26.- El número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad o Corporación Educacional, no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de las mismas, a menos que en la comuna no haya suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con los requisitos exigidos en las bases de los mismos.

Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas.

Ley N° 19.070
Art. 27
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 11

Artículo 27.- La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento.

Ley N° 19.070
Art. 28
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 12 letra
a)

Artículo 28.- Los concursos a que se refiere el artículo anterior, deberán ser suficientemente publicitados. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacional, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de enero. Asimismo, se podrá convocar a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida, y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25.

Ley N° 19.410
Art. 1° N° 12 letra
b)

Las convocatorias de carácter nacional serán comunicadas en forma previa a los Departamentos Provinciales de Educación que tengan jurisdicción en las respectivas comunas, con una antelación de, a lo menos, 30 días al cierre del concurso.

Ley N° 19.410
Art. 1° N° 13

Artículo 29.- Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

- Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;
- Nombre y R.U.T. del profesional de la educación;
- Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;
- Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;
- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;
- Jornada de trabajo;
- Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y
- Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos.

Ley N° 19.070
Art. 29
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 14

Artículo 30.- En cada comuna se establecerán anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos para cada una de las siguientes funciones:

- a) Docente directiva y técnico-pedagógica.
- b) Docente de la enseñanza media.
- c) Docente de la enseñanza básica y pre-básica.

Ley Nº 19.070
Art. 30

Artículo 31.- Las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por:

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

Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 15 le-
tras a) y b)

El reglamento de esta ley establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas Comisiones.

Ley Nº 19.070
Art. 31

Artículo 32.- En los concursos para vacantes de cargos docentes directivos y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir el requisito de tener estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. Este requisito no será exigible en localidades donde no hayan postulado profesionales de la educación con dichos estudios.

Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 16

Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 30 y 31, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde.

El nombramiento o contrato de dichos Directores tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Director en ejercicio.

El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5º de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ella antes de ejercer la función de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigente, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley.

Ley Nº 19.070
Art. 32

Artículo 33.- Los concursos a los cuales convocarán las respectivas Municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educacionales cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de concursos.

Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 17

Las Comisiones Calificadoras de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con la excelencia en el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios, asignando una mayor ponderación a los desempeñados en escuelas básicas rurales, a lo menos durante tres años y el perfeccionamiento acumulado, emitirán un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante. Asimismo, durante el desarrollo y para la resolución de los concursos deberán considerarse siempre las normas de transparencia, imparcialidad y objetividad, que se señalen en el reglamento de esta ley.

El Alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia.

Ley Nº 19.070
Art. 33
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 18

Artículo 34.- Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público de antecedentes. Para este efecto, se conformará una Comisión Calificadora de Concursos, la que estará integrada por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la Municipalidad. El Alcalde resolverá el concurso sobre la base de una terna propuesta por dicha Comisión.

El nombramiento de estos jefes tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Jefe en ejercicio.

Estas jefaturas serán ejercidas por un profesional con un grado académico en el área de la educación y, en el evento de que ningún profesional con estas características manifestare interés, podrán ser ejercidas por otro profesional de la educación.

Párrafo III

Derechos del Personal Docente

Ley Nº 19.070
Art. 35

Artículo 35.- Los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a las normas que establezca la ley, a las asignaciones que se fijan en este Estatuto, y sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes.

Se entenderá por remuneración básica mínima nacional, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

Ley Nº 19.070
Art. 34
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 19

Artículo 36.- Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.

Ley Nº 19.070
Art. 36 Incs.1º y 2º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 20

Artículo 37.- Los profesionales de la educación se registrarán en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley Nº 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas podrán afiliar a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad.

Ley Nº 19.070
Art. 36 bis
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 21

Artículo 38.- Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 21
Ley Nº 19.070

Artículo 39.- Las Mutuales de Seguridad pagarán a las Municipalidades o Corporaciones municipales empleadoras una suma equivalente al total del subsidio que hubiere correspondido a los funcionarios regidos por la presente ley, de acuerdo con las normas del Decreto con Fuerza de Ley Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando existan convenios celebrados al respecto entre las instituciones señaladas.

Art. 36 Inc.4º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 21

Artículo 40.- Los profesionales de la educación 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.

Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero.

Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de post-título o post-grado, éste podrá prorrogarse, por una única vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior.

Para los efectos de la aplicación del artículo 43 de esta ley, no se considerará el tiempo durante el cual el profesional de la educación haya hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones, a menos que acredite ante su empleador que ha desempeñado funciones profesionales definidas en el artículo 5º de esta ley, o ha realizado estudios de post-título o post-grado.

Ley Nº 19.070
Art. 37
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 22
letras a) y b)

Artículo 41.- Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Ley Nº 19.070
Art. 38 Inc.1º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 23

Artículo 42.- Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación.

Ley Nº 19.070
Art. 38 Inc.2º

El profesional de la educación, cuyo cónyuge, funcionario público o municipal, sea destinado a una localidad distinta de aquella en la cual ambos trabajan como funcionarios del sector público o municipal tendrán preferencia para ser contratados en la nueva localidad, en condiciones tales, que no signifiquen menoscabo en su situación laboral y profesional.

Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 24
Ley Nº 19.070

Artículo 43.- Las municipalidades podrán establecer convenios que permitan que los profesionales de la educación puedan ser destinados a prestar sus servicios en otras municipalidades. En dicho caso sus remuneraciones serán pagadas por la municipalidad donde presten efectivamente sus servicios.

Las destinaciones a que se refiere el inciso anterior deberán contar con el acuerdo de los profesionales de la educación y podrán tener una duración de un año laboral docente, al término del cual, podrán ser renovadas por una sola vez por un período similar. Esta destinación no significará la pérdida de la titularidad en la dotación docente del municipio de origen. Estos profesionales tendrán preferencia en los concursos a los cuales convoque la Municipalidad donde efectivamente hayan prestado sus servicios durante esos períodos.

El número de horas cronológicas de trabajo semanales correspondientes a los profesionales de la educación que se encuentren cumpliendo una destinación en virtud de lo dispuesto en este artículo, serán contabilizadas en la dotación docente del municipio al cual hayan sido destinados, mientras duren sus cometidos.

Art. 39

Artículo 44.- Los profesionales de la educación tendrán derecho a permutar sus cargos siempre que se desempeñen en empleos de una misma naturaleza y que cuenten con la autorización de los respectivos empleadores. La permuta procederá desde y hacia cualquiera comuna del país. En estos casos los traslados permitirán que los profesores conserven sus asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento.

Ley N° 19.070
Art. 40
Ley N° 19.200
Art. 8°

Artículo 45.- Los profesionales de la educación tendrán derecho a que se les efectúen imposiciones previsionales sobre la totalidad de sus remuneraciones. Para estos efectos se entiende por remuneraciones lo establecido en el artículo 40 del Código del Trabajo.

Ley N° 19.070
Art. 41
Ley N° 19.070

Artículo 46.- Los establecimientos educacionales del sector municipal dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al Consejo de Profesores;
- b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Este Reglamento deberá ser ampliamente difundido en la comunidad escolar y se actualizará al menos una vez al año. El Reglamento y sus modificaciones serán comunicados a la Dirección Provincial de Educación.

Párrafo IV

De las Asignaciones Especiales del Personal Docente

Art. 42
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 25

Artículo 47.- Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

Ley N° 19.070

Además, las Municipalidades podrán establecer incrementos en las asignaciones anteriores y asignaciones especiales de incentivo profesional, de acuerdo con los factores que se determinen en los reglamentos que al efecto dicte cada una de ellas.

Las asignaciones especiales de incentivo profesional se otorgarán por razones fundadas en el mérito, tendrán el carácter de temporal o permanentes y se establecerán para algunos o la totalidad de los profesionales de la educación, de uno o más de los establecimientos de la respectiva Municipalidad.

En todo caso, dichos incrementos y asignaciones especiales de incentivo profesional no podrán financiarse con cargo al Fondo de Recursos Complementarios creado por el artículo 12 transitorio de la presente ley.

Art. 43

Ley N° 19.070

Artículo 48.- La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes.

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

Art. 44

Ley N° 19.070

Artículo 49.- La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

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

En todo caso, para la concesión de esta asignación, será requisito indispensable que los cursos, programas o actividades a que se refiere el inciso anterior estén inscritos en el registro señalado en el inciso final del artículo 12 de esta ley.

Art. 45

Ley N° 19.410

Artículo 50.- La asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta un 30% calculada sobre la remuneración básica mínima nacional correspondiente.

Los criterios para determinar que un establecimiento sea declarado de desempeño difícil y se dé así origen al pago de la asignación por desempeño en estas condiciones a su personal, son los siguientes:

- a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural;
- b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y
- c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

El reglamento fijará los grados en que se presenten las condiciones referidas en forma particularmente difícil y sus equivalencias en porcentaje de la asignación, además de los procedimientos correspondientes.

Art. 1° N° 26

Ley N° 19.070

Corresponderá a cada Departamento de Administración Educacional Municipal proponer en forma priorizada conforme a los criterios y disposiciones del Reglamento los establecimientos que darán derecho a percibir la asignación por desempeño difícil. El municipio respectivo presentará dicha proposición a la Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual determinará cada dos años los establecimientos de desempeño difícil y los grados de dificultad respectivos, conforme al procedimiento que establezca el reglamento, según criterios objetivos de calificación, tanto a nivel nacional como regional, considerando los antecedentes proporcionados por las Municipalidades.

Art. 46 Inc.1º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 27
letra a)

Artículo 51.- Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan las funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente.

Ley Nº 19.070
Art. 46 Inc.2º
Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 27,
letra b)
Ley Nº 19.070
Art. 47

Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento.

Artículo 52.- Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, tendrán derecho a conservar los porcentajes de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento al desempeñarse en otra localidad.

No obstante, las asignaciones de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva o técnico-pedagógica, solamente se mantendrán si el nuevo empleo da derecho a percibir las.

Ley Nº 19.410
Art. 1º Nº 28

Artículo 53.- A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 48 y 49 respecto de los años servidos previos a la jubilación.

Ley Nº 19.278
Art. 1º

Artículo 54.- Concédese a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, UMP, que consistirá en un bono de monto fijo mensual, imponible, cuyo máximo es el que se señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993.

Ley Nº 19.278
Art. 2º

Artículo 55.- La Unidad de Mejoramiento Profesional UMP, que les corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal, sean de la enseñanza básica o de la enseñanza media, será de \$ 12.585 mensuales para aquellos que tengan nombramiento o contrato docente por un número igual o superior a 30 horas cronológicas semanales.

Ley Nº 19.278
Art. 3º

Artículo 56.- Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo complementario que se indica

Año de servicios docentes a la educación al 30 de octubre de 1993	Monto mensual Complementario
12 y 13 años	\$ 441
14 y 15 años	\$ 1.060
16 y 17 años	\$ 1.679
18 y 19 años	\$ 2.299
20 y 21 años	\$ 2.918
22 y 23 años	\$ 3.537
24 y 25 años	\$ 4.157
26 y 27 años	\$ 4.766
28 y 29 años	\$ 5.396
30 años o más	\$ 6.015

- Ley Nº 19.278
Art. 4º
- Artículo 57.-** Los profesionales de la educación a que se refieren los artículos precedentes, que se desempeñen en un horario inferior a 30 horas cronológicas semanales, recibirán una cantidad proporcional de los montos establecidos en los artículos 55 y 56, que se calcularán a razón de un treinta avo de los montos determinados por cada hora de contrato.
- Ley Nº 19.278
Art. 5º
- Artículo 58.-** Lo dispuesto en los artículos anteriores, no afectará para ningún efecto legal, al monto de la remuneración básica mínima nacional establecida en el artículo 35 de esta ley.
- Ley Nº 19.278
Art. 6º
- Artículo 59.-** Las cantidades que se perciban por la aplicación de los artículos 54 al 58, no serán imputables a la remuneración adicional derivada de la aplicación del artículo 3º transitorio de esta ley.
- Ley Nº 19.278
Art. 8º
- Artículo 60.-** Con posterioridad al 1º de enero de 1994, los montos que resulten de la aplicación de los artículos 55, 56 de esta ley, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de remuneraciones a los trabajadores del sector público.
- Ley Nº 19.278
Art. 9º
- Artículo 61.-** Para los efectos de la concesión de los bonos y bonificaciones que se otorgan en los artículos 54 al 57 y el artículo 85 de la presente ley, respecto de los profesionales de la educación que tengan pactados dos o más jornadas para uno o varios empleadores, tanto del sector municipal como del particular subvencionado, se les considerará el número de horas semanales de cada contrato, sin que la suma de los beneficios que obtengan pueda exceder de \$ 12.585 mensuales, excluyendo el monto complementario que dispone el artículo 56 de la presente ley.
- En el caso que les resultare una suma superior, el monto que corresponda por cada nombramiento o contrato se les deducirá proporcionalmente, en relación al número de horas incluido en cada cargo o convenio.
- Ley Nº 19.410
Art. 7º
- Artículo 62.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83 y en los incisos primeros al cuarto del artículo 5º transitorio, ambos de esta ley, los profesionales de la educación a que se refieren los Títulos III y IV de esta ley, es decir, los que integran una dotación comunal o se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992, respectivamente, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 130.000 mensuales, a partir desde el 1º de enero de 1995, para quienes tengan una designación o contrato de 30 horas cronológicas semanales.
- Ley Nº 19.429
Art. 23
- A partir desde el 1º de enero de 1996, la remuneración total a que se refiere el inciso anterior, no podrá ser inferior a \$ 156.000 mensuales.
- Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o un contrato diferente a 30 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará en proporción a las horas establecidas en sus respectivas designaciones o contratos.
- Para los efectos de la aplicación de esta ley, se considerará que constituyen remuneración total las contraprestaciones en dinero que deban percibir los profesionales de la educación de sus empleadores, incluidas las que establece este cuerpo legal.
- No obstante, no se considerarán para el cálculo señalado en los dos primeros incisos de este artículo la asignación por desempeño en condiciones difíciles ni las remuneraciones por horas extraordinarias, tanto para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal como del particular subvencionado.

Ley Nº 19.410
Art. 8º

Artículo 63.- Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos de sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3º transitorio de esta ley, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1º de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral.

Ley Nº 19.410
Art. 9º

Artículo 64.- Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionados que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

Dicha planilla complementaria tendrá el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Ley Nº 19.410
Art. 10

Artículo 65.- Para determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 63 y la planilla complementaria establecida en el artículo anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales deberán ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Determinarán la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 distribuyendo entre los profesionales de la educación que tengan derecho a ello, en proporción a sus horas de designación o contrato, el 80% de la totalidad de los recursos que les corresponda percibir en los meses de enero de 1995 y 1996, según el año de que se trate, por concepto de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley Nº 19.410.
- b) Si aplicado lo anterior aún existieren profesionales de la educación, designados o contratados, con una remuneración total inferior a \$130.000 y \$ 156.000 mensuales, en los años 1995 y 1996, respectivamente, deberán determinar una planilla complementaria según la situación individual de cada uno de estos profesionales, en conformidad con lo establecido en los artículos 62 y 64, destinando a su financiamiento los recursos provenientes del 20% no comprometida en el cálculo dispuesto por la letra a) precedente. En el evento de que dichos recursos no alcancen para cubrir la totalidad del pago que represente la planilla complementaria, se rebajará el porcentaje señalado en la letra a) en la proporción necesaria para financiar esta planilla, procediendo a repetir el cálculo en ella dispuesto, ajustado a la nueva disponibilidad de recursos.
- c) En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley Nº 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes.

Ley Nº 19.429
Art. 23

En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutos de los establecidos para el año 1995.

En el sector particular subvencionado, la planilla complementaria se pagará a los profesionales de la educación que tengan contrato, en tanto que la bonificación proporcional beneficiará a todos los profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos educacionales de dicho sector.

A contar desde enero de 1997, la bonificación proporcional a que se refiere esta ley será equivalente a la determinada en el año 1996, reajustada en los porcentajes en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE), durante 1996. La bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE).

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13 de la Ley Nº 19.410 será considerado infracción grave para los efectos del artículo 37 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Ley Nº 19.410
Art. 11

Artículo 66.- La bonificación proporcional establecida en el artículo 63 no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación.

Esta bonificación se considerará como renta para determinar la remuneración mínima establecida en el artículo 62.

Ley Nº 19.410
Art. 12

Artículo 67.- Lo dispuesto en los artículos 62 a 66 de esta ley, sólo será aplicable en el sector municipal a los profesionales de la educación que desempeñen horas que figuren dentro de la dotación comunal docente, aprobada según las normas establecidas en esta ley.

Párrafo V

De la Jornada de Trabajo

Ley Nº 19.070
Art. 48

Artículo 68.- La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal.

Esta jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.

Ley Nº 19.070
Art. 49

Artículo 69.- La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

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

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

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de docentes que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo a la atención docente.

Párrafo VI

Deberes y Obligaciones Funcionarias de los Profesionales de la Educación

Ley N° 19.070
Art. 50

Artículo 70.- Para el cumplimiento de la evaluación contemplada en el artículo 18 de este Estatuto, el reglamento establecerá un sistema de calificaciones del personal afecto al presente Título.

En el referido sistema de calificaciones, se medirán, de manera objetiva, los siguientes aspectos:

- a) Responsabilidad profesional y funcionaria;
- b) Perfeccionamiento realizado;
- c) Calidad de desempeño, y
- d) Méritos excepcionales.

El reglamento estipulará la composición de las Comisiones Calificadoras, la incorporación a ellas de representantes de los profesionales del respectivo establecimiento o funcionarios que corresponda, así como la definición de la autoridad o comisión de apelaciones. Del mismo modo fijará los procedimientos, el plazo, la periodicidad y los demás detalles técnicos del sistema de calificaciones.

Los resultados finales de la calificación de cada profesional se considerarán como antecedentes para los concursos públicos estipulados en este Título. Asimismo, se tendrán en cuenta para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post-grado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

Ley N° 19.070
Art. 51

Artículo 71.- Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.

Párrafo VII

Término de la Relación Laboral de los Profesionales de la Educación

Ley N° 19.070
Art. 52 Inc.1°
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 29

Artículo 72.- Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan;
- c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;

- e) Por fallecimiento;
- f) Por calificación en lista de demérito por dos años consecutivos;
- g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;
- h) Por pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e
- i) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g), e i) se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Corresponderá igual derecho a los Directores de establecimientos educacionales, que en virtud del artículo 32 de esta ley hayan terminado sus funciones como tales, cuando postulen, en posteriores concursos, a desempeñar un empleo correspondiente a alguna de las funciones señaladas en el artículo 5°.

Ley N° 19.070
Art. 52 bis
Ley N° 19.410
Art. 1° N° 30

Artículo 73.- El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder en primer lugar con quienes tengan la calidad de contratados y, si lo anterior no fuere suficiente, con los titulares que en igualdad de condiciones tengan una menor calificación.

Si aplicadas las reglas de prelación precedentes no pudieren determinarse los profesionales de la educación a los cuales deba ponérsele término a su relación laboral, se ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente a quienes se desempeñen dentro de la misma asignatura, nivel o especialidad que se requiere disminuir, con el derecho a percibir la indemnización que se establece en el inciso quinto.

En caso de igualdad absoluta de todos los factores señalados en el inciso segundo y si no se ejerciere la opción contemplada en el inciso anterior, decidirá el Alcalde, o el Gerente de la Corporación respectiva, según corresponda.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los afectados. Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones.

Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación afectados mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Ley N° 19.070
Art. 52 bis A
Ley N° 19.410;
Art. 1° N° 30

Artículo 74.- Dentro de los 5 años siguientes a la percepción de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación en calidad de contratado.

Si un profesional de la educación que se encontrare en la situación anterior postula a un concurso en la misma Municipalidad o Corporación que le pagó la indemnización y resulta elegido, podrá optar por no devolver la indemnización recibida si acepta que en su decreto de designación o en su contrato, según corresponda, se estipule expresamente que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización computado desde su reincorporación; o bien, devolverla previamente, expresada en unidades de fomento con más el interés corriente para operaciones reajustables.

Ley N° 19.410
Art. 1° N° 31

Artículo 75.- El hecho de que el profesional de la educación reciba parcial o totalmente la indemnización a que se refiere el artículo 73, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeudan.

Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o la Corporación, según corresponda, no observó en su caso, las condiciones y requisitos que se señalan en los incisos primero y segundo del artículo 73 de la presente ley, incurriendo, por tanto, en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el Tribunal del Trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el Juez ordenará la reincorporación del reclamante.

Ley N° 19.410
Art. 1° N° 31

Artículo 76.- Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda del 50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.

La renuncia parcial a la titularidad de horas, deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decretos alcaldicios o los contratos, según corresponda.

Ley N° 19.410
Art. 1° N° 31

Artículo 77.- Si por aplicación del artículo 22 es adecuada la dotación y ello representa una supresión parcial de horas, los profesionales de la educación de carácter titular que sean afectados, tendrán derecho a percibir una indemnización parcial proporcional al número de horas que dejen de desempeñar.

En este caso, dicha disminución o supresión parcial podrá afectar a diferentes profesionales de la educación que desempeñen horas de la misma asignatura o de un mismo nivel o especialidad de enseñanza y que estén destinados en un mismo o en diferentes establecimientos, cuando ello sea el resultado de las necesidades o requerimientos técnico-pedagógicos, que se hayan expresado en la adecuación de la dotación y se hayan fundamentado en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

No obstante, a igualdad de condiciones de los profesionales de la educación de un mismo establecimiento y jornada, la reducción parcial de horas afectará al profesional con una menor calificación.

Si la supresión de que se trata excede del 50% de las horas que el profesional desempeña, éste tendrá derecho a renunciar a las restantes, con la indemnización proporcional a que estas últimas dieren lugar.

El monto de la indemnización y los requisitos para percibirla o reintegrarla, en su caso, se determinarán en conformidad a lo establecido en los artículos 73 y 74, en relación con el monto de las remuneraciones correspondientes a las horas que el profesional de la educación deja de servir. Asimismo, si el profesional afectado estimare que hubo ilegalidad a su respecto, podrá reclamar de ello, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 75.

TITULO IV

Del Contrato de los Profesionales de la Educación en el Sector Particular

Párrafo I

Normas Generales

Ley Nº 19.070
Art. 53

Artículo 78.- Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

Párrafo II

De la Celebración del Contrato y de las Modificaciones Legales a éste

Ley Nº 19.070
Art. 54

Artículo 79.- Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan;
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas;
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.

El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y

- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un estableci-

miento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.

Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.

Ley Nº 19.070
Art. 55

Artículo 80.- La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

Las disposiciones de este artículo se aplicarán solamente a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares subvencionados.

El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley.

Ley Nº 19.070
Art. 56

Artículo 81.- Los establecimientos educacionales particulares dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas a Consejo de Profesores;
- b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Este reglamento será puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, en un plazo no mayor a sesenta días. Asimismo, deberá comunicarse a los profesionales de la educación del establecimiento, de conformidad a los artículos 152 y 153 del Código del Trabajo.

Ley Nº 19.070
Art. 57

Artículo 82.- Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

Ley Nº 19.070
Art. 58

Artículo 83.- El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Ley Nº 19.070
Art. 59

Artículo 84.- Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado gozarán de la asignación establecida en el artículo 50 de esta ley, si el establecimiento en el cual trabajan es calificado como de desempeño difícil conforme a lo señalado en el mismo artículo.

Para estos efectos, dichos establecimientos deberán postular ante el correspondiente Departamento Provincial de Educación, el cual efectuará la proposición a que se refiere el inciso cuarto del artículo 50 de esta ley.

La aprobación dará derecho al financiamiento de la asignación en la proporción correspondiente.

Ley Nº 19.278
Art. 7º

Artículo 85.- Concédese a contar del 1º de diciembre de 1993, a los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 78 de esta ley, una bonificación mensual cuyo monto será equivalente a \$ 419,50 por cada hora semanal pactada en sus contratos, con un máximo de \$ 12.585 mensuales.

Con todo, respecto de los referidos profesionales cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, la bonificación les corresponderá percibirla a contar de la fecha antes señalada y hasta la de vencimiento del respectivo contrato o fallo.

En todo caso, el monto de la bonificación que se establece por este artículo, no se considerará para los efectos de determinar otras remuneraciones o asignaciones que se hayan convenido o calculen sobre la base del valor de la hora semanal.

Ley Nº 19.278
Art. 8º

Con posterioridad al 1º de enero de 1994, los montos a que se refiere el inciso primero de este artículo, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de las remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Ley Nº 19.410
Art. 14

Artículo 86.- Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 62 a 66 de esta ley.

Para estos efectos, durante 1995 y 1996 se entregará a esas instituciones un aporte por alumno equivalente a la subvención adicional especial establecida en el artículo 13 de la Ley Nº 19.410 en los establecimientos técnico-profesionales subvencionados, por rama de especialidad. El número de alumnos a considerar por establecimiento se calculará tomando en cuenta la matrícula anual de 1994 de todos los establecimientos que administran, multiplicada por el porcentaje promedio nacional de asistencia media de 1994 de los establecimientos de educación media técnico profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los respectivos convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones que administran los establecimientos, con el fin de entregar los recursos a que se refiere este artículo, los que a contar desde 1997 incrementarán los montos permanentes en ellos establecidos.

Párrafo III

De la Terminación del Contrato

Ley Nº 19.070
Art. 60

Artículo 87.- Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

Párrafo IV

Disposiciones Finales

Ley Nº 19.070
Art. 61

Artículo 88.- Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

Si un sostenedor remunera a todos los profesionales de la educación bajo contrato de plazo indefinido, a lo menos, según las asignaciones establecidas en el Párrafo IV del Título III de esta ley, las partes podrán, de común acuerdo, excluir al establecimiento del mecanismo de negociación colectiva.

TITULO FINAL

Ley Nº 19.070
Art. 62

Artículo 89.- Derógase la Ley Nº 18.602.

Ley Nº 19.070
Art. 63

Artículo 90.- Esta ley regirá desde su publicación en el Diario Oficial, salvo en el caso de las normas respecto de las cuales se señala una fecha especial de vigencia.

En todo caso, las normas que establecen la renta básica mínima nacional, su valor, y las asignaciones de experiencia, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, contenidas en los artículos 35, 48, 50, 51 y 5º transitorio, respectivamente, regirán a partir desde el 1º de marzo de 1991.

Artículos Transitorios

Ley Nº 19.070
Art. 1º Tran.

Artículo 1º.- Dentro del plazo de 90 días contado desde la publicación de esta ley, los responsables del sector municipal deberán fijar las dotaciones correspondientes, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 de esta ley. Se considerará como dotación inicial la existente al 31 de marzo de 1990.

Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento o serán integrados a la dotación de otro establecimiento de la comuna.

En el mismo plazo señalado, los responsables del sector municipal deberán llamar a concurso público para llenar en calidad de titular los cargos vacantes de las respectivas dotaciones de los establecimientos de la comuna, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes de esta ley.

Las Comisiones Calificadoras, a que se refieren los artículos 29 y siguientes, llamarán a concurso para proveer los cargos directivo-docentes que actualmente estén siendo desempeñados por profesionales de la educación que no cumplieren, al menos, con alguno de los siguientes requisitos:

- 1.- Haber accedido al cargo por medio de concurso.
- 2.- Haber accedido al cargo en virtud de nombramiento derivado de su encasillamiento en la carrera docente, conforme al Decreto Ley N° 2.327, de 1978.
- 3.- Contar con, al menos, cinco años de función docente directiva.
- 4.- Tener aprobado un curso de especialización o de perfeccionamiento docente vinculado al desempeño de la función directiva docente, obtenido en cursos impartidos por el Ministerio de Educación, Universidades o Institutos Profesionales.

La Comisión respectiva, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de esta ley, dictará una resolución fundada, determinando los cargos que serán concursados y el nombre de sus detentadores. Esta resolución deberá ser notificada personalmente a cada afectado, el cual podrá reclamar de ella, por escrito y ante el Alcalde que corresponda, dentro de los diez días hábiles siguientes al de su respectiva notificación. El Alcalde deberá resolver dentro de igual plazo, contado desde la fecha de presentación del reclamo, y de no resolverse éste dentro del plazo indicado, se tendrá por aceptado.

Determinados los cargos a ser llamados a concurso conforme al procedimiento anterior, los profesionales de la educación que los sirvan cesarán en el cargo directivo-docente al término del respectivo año laboral docente, conservando titularidad en la Planta como docentes de aula y manteniendo su remuneración, salvo las asignaciones propias al desempeño de la función directivo-docente.

Ley N° 19.070
Art. 2° Tran.

Artículo 2°.- La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieren tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese.

Ley N° 19.070
Art. 3° Tran.

Artículo 3°.- La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que, actualmente sean superiores a las que se fijan en conformidad al presente Estatuto.

En el caso de los profesionales de la educación de este sector con remuneraciones superiores, el total de la que cada uno percibe actualmente se adecuará conforme a las siguientes normas:

- a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional;

- b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnica-pedagógica;
- c) Si aplicado lo señalado en las letras anteriores, permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 43, 44, 6° y 7° transitorios por medio de las cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia, de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones.

El reajuste de los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en el articulado transitorio de la presente ley, implicará reajuste de la diferencia señalada en el inciso anterior, el cual se aplicará sobre el monto que dicha diferencia tenga a la fecha del respectivo reajuste.

Ley N° 19.070
Art. 4° Tran.

Artículo 4°.- Las remuneraciones y beneficios establecidos por esta ley para los profesionales de la educación, deberán alcanzar el total de sus valores correspondientes dentro de los cinco años siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, y de acuerdo a las normas de gradualidad establecidas en los artículos siguientes.

Ley N° 19.070
Art. 5° Tran.

Artículo 5°.- El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$ 1.900 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$ 2.000 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la USE conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Los valores anteriores tendrán vigencia inmediata.

En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo.

Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

La aplicación de los dos incisos precedentes en ningún caso significará mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona, en el año de que se trate, ni en ningún caso dará derecho a imputar dicho pago a la subvención complementaria transitoria establecida en los artículos 12, 13 y 14 transitorios de esta ley.

Para adecuarse a lo establecido en el inciso octavo de este artículo, los sostenedores ajustarán las remuneraciones determinadas en el inciso sexto en un plazo que vencerá el 31 de diciembre de 1993.

Ley N° 19.070
Art. 6° Tran.

Artículo 6°.- La asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de esta ley para los profesionales de la educación del sector municipal, se aplicará y pagará con base en los bienios de servicio docente que se acrediten conforme al inciso final de este artículo y de acuerdo a la siguiente escala gradual:

- 1.- Durante 1991: 50% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 2.- Durante 1992: 80% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 3.- Durante 1993: 100% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 4.- A partir de 1994: se aplicará íntegramente lo dispuesto en el artículo 47 de esta ley.

Ley N° 19.185
Art. 10 Inc.1°

Dentro de los 9 meses siguientes a la dictación de esta ley, los profesionales de la educación de una dotación acreditarán ante el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional correspondiente, por medio de certificados fidedignos emanados de las Municipalidades respectivas o del Ministerio de Educación, los años de servicios docentes servidos en la educación municipalizada o en la educación fiscal en el período anterior al traspaso de los establecimientos. Para el caso del reconocimiento de los años de servicios docentes desempeñados en la educación particular, se exigirán los siguientes requisitos:

- a) Que el establecimiento educacional donde el interesado prestó servicios docentes tenga el reconocimiento oficial del Estado, o lo haya tenido al momento en que se prestaron los servicios.
- b) Que el interesado presente el contrato celebrado con el respectivo establecimiento, y acredite el pago de las cotizaciones previsionales por el tiempo que solicita que se le reconozca como servido, mediante certificado otorgado por la institución previsional que corresponda.

El reconocimiento de bienios se realizará por resolución municipal fundada la que será remitida al Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070
Art. 7° Tran.

Artículo 7°.- La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 49 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070
Art. 8° Tran.

Artículo 8°.- La asignación por desempeño en condiciones difíciles, establecida en el artículo 45 de la presente ley, se otorgará de acuerdo a la siguiente tabla de gradualidad:

- 1.- Durante los años 1991 y 1992: hasta un 25% del monto total señalado en el artículo 45 de esta ley;
- 2.- Durante el año 1993: hasta un 50% del monto total señalado en el artículo 50 de esta ley;

- 3.- Durante el año 1994: hasta un 75% de dicho monto, y
- 4.- A partir del año 1995: hasta un 100% de dicho monto, según la disponibilidad del fondo destinado al pago de esta asignación.

Ley Nº 19.070
Art. 9º Tran.

Artículo 9º.- La asignación de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica establecida en el artículo 51, se cancelará a partir de 1991, calculándose sobre la remuneración básica mínima nacional, en la forma y condiciones señaladas en dicho artículo.

Ley Nº 19.070
Art. 10 Tran.

Artículo 10.- En el caso de los profesionales de la educación pre-básica las disposiciones del Título III y del artículo 83 del Título IV de esta ley, sólo se aplicarán a aquellos que se desempeñen en niveles de dicha educación que puedan dar origen a subvención del Estado conforme a la legislación respectiva.

Ley Nº 19.070
Art. 11 Tran.

Artículo 11.- Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación particular subvencionada, un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Ley Nº 19.070
Art. 13 Tran.

Artículo 12.- Créase un Fondo de Recursos Complementarios con la finalidad de financiar el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones establecidas en el párrafo IV del Título III del presente Estatuto. Este Fondo tendrá las siguientes características:

- a) Una duración transitoria de cinco años contados desde el 1º de enero de 1991;
- b) Será administrado por el Ministerio de Educación, y
- c) Su monto se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Ley Nº 19.070
Art. 14 Tran.

Artículo 13.- Con cargo al Fondo del artículo precedente, y para la finalidad que en el mismo se señala, se pagará una subvención complementaria transitoria a todos los establecimientos educacionales subvencionados por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

El valor unitario mensual por alumno de esta subvención se fijará el 1º de marzo de cada año, en Unidades de Subvención Educacional, por medio de un decreto conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

Ley Nº 19.070
Art. 15 Tran.

Artículo 14.- En los establecimientos particulares, tanto en el caso de los de educación gratuita como en el caso de los de financiamiento compartido, la subvención complementaria transitoria se transferirá directamente a cada sostenedor, y éstos la percibirán por el mismo procedimiento mediante el cual reciben la subvención por escolaridad, señalado en el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1989, y junto con ella.

Ley Nº 19.070
Art. 16 Tran.

Artículo 15.- Excepcionalmente y hasta el 29 de febrero de 1996, en los establecimientos educacionales del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, lo que correspondiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 14 transitorio, será considerado como un monto total por la Administración del Fondo de Recursos Complementarios. Dicha Administración procederá a asignar tales recursos a los sostenedores municipales, de acuerdo a las necesidades que tengan para financiar el mayor costo que represente para ellos el pago de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones consagradas en el Párrafo IV del Título III.

Para el establecimiento de estas asignaciones se determinará la diferencia que resulte entre las remuneraciones del personal de la dotación correspondiente al mes de noviembre de 1990, incrementadas en un 11,27%, y el monto que resulte de la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones aludidas, correspondientes a dicho personal.

El Ministerio de Educación, por resolución fundada dispondrá la asignación de los recursos a que se refiere el inciso anterior para cada Municipalidad. Si la asignación implica un incremento superior al porcentaje que represente la subvención complementaria establecida en el artículo 14 transitorio, respecto a la subvención por alumno que se fija en el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992, deberán indicarse en un convenio que se celebrará entre este Ministerio y el Municipio respectivo, las medidas que éste adoptará para ajustar sus asignaciones y gastos a lo establecido en el Estatuto dentro del plazo de entrada en vigencia de las normas de gradualidad de éste.

Las resoluciones ministeriales que se dicten al determinar las asignaciones, harán referencia a dicho convenio.

Los excedentes que puedan resultar serán distribuidos en proporción a la subvención que reciban los municipios cuyo porcentaje de aporte complementario fuera inferior al promedio nacional de incremento.

Una vez que sea recibida por las Municipalidades la asignación a que se refiere este artículo, éstas podrán reclamar de la cantidad que se les asigna, dentro de un plazo de diez días, ante una Comisión compuesta por los Subsecretarios de Educación y de Desarrollo Regional y el Alcalde respectivo, y la determinación definitiva se adoptará por mayoría de votos y será inapelable.

Ley Nº 19.070
Art. 17 Tran.
Ley Nº 19.200
Art. 8º

Artículo 16.- Con cargo al Fondo de Recursos Complementarios podrán efectuarse las transferencias para pagar la asignación por desempeño difícil de los artículos 50 y 8º transitorio, el Bono de Perfeccionamiento del inciso segundo del artículo 7º transitorio y del artículo 11 transitorio, y la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3º de la Ley Nº 19.200. Estas transferencias se harán conforme a lo dispuesto en los artículos precedentemente citados.

Ley Nº 19.070
Art. 18 Tran.

Artículo 17.- A contar del 1º de marzo de 1996, los recursos del Fondo del artículo 13 transitorio de la presente ley incrementarán, en la proporción que corresponda, los valores de la Unidad de Subvención Educacional señalados en el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992. Dichos valores se determinarán por decreto conjunto de los Ministerios de Educación y Hacienda.

Ley Nº 19.070
Art. 19 Tran.

Artículo 18.- Las Corporaciones de Derecho Privado que administran establecimientos educacionales conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de Interior, de 1980, financiarán el mayor gasto que le signifique la aplicación de las normas del Título III de esta ley, a su dotación de profesionales de la educación, con los recursos provenientes del Fondo de Recursos Complementarios que se crea en el artículo 12 transitorio. En ningún caso estas Corporaciones podrán imputar a este Fondo otros gastos que se deriven de la aplicación del mencionado Título III, el cual como ahí se establece sólo podrá ser destinado a financiar la aplicación de la remuneración básica mínima y de las otras asignaciones establecidas en los artículos 48 a 51 de este Estatuto. Igualmente la forma de aplicación de las normas mencionadas deberá realizarse tanto en su gradualidad como en su financiamiento según lo establecido en los artículos transitorios 5º al 11; 13, y 15 al 17 precedentes.

Estas Corporaciones, para los efectos de contraer empréstitos u obligaciones financieras, requerirán contar con la aprobación previa del Directorio de la Corporación, del Consejo de Desarrollo Comunal y del Alcalde respectivo.

Ley Nº 19.070
Art. 20 Tran. **Artículo 19.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley para el año 1991, que asciende a \$ 8.981.000.000, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33-004 de la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos. Para los años 1992 y siguientes, el financiamiento de esta ley será consultado en la Ley de Presupuestos del Sector Público del año respectivo.

Ley Nº 19.070
Art. 21 Tran. **Artículo 20.-** El Presidente de la República dictará el Reglamento de la presente ley, dentro del plazo de 150 días siguientes a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Ley Nº 19.410
Art. 18 **Artículo 21.-** Declárase, interpretando lo dispuesto en el artículo 85 de esta ley, que en dicha disposición no están ni han estado comprendidos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados.

Ley Nº 19.278
Art. 10 Incs.3º y 4º **Artículos 22.-** Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones, en virtud del Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, para administrar establecimientos de educación técnico-profesional con el fin de entregar los recursos que permitan dar cumplimiento a la presente ley.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de estos recursos a las Corporaciones o Fundaciones respectivas.

Ley Nº 19.410
Art. 1º Tran. **Artículo 23.-** Lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 32 de esta ley, tratándose de los profesionales de la educación que actualmente se desempeñan como Directores de establecimientos educacionales, y en el inciso segundo del artículo 34 del mismo cuerpo legal, respecto de los Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal en actual ejercicio, se aplicará sólo cuando cesen en sus respectivas funciones.

Ley Nº 19.410
Art. 2º Tran. **Artículo 24.-** La causal de término de la relación laboral establecida en la letra g) del artículo 72 de esta ley regirá a contar desde el 1º de marzo de 1997, o desde la fecha en que entre en vigencia una ley que haga compatible y aplicable a los profesionales de la educación la actual legislación sobre enfermedades profesionales.

Ley Nº 19.410
Art. 3º Tran. **Artículo 25.-** La causal de término de la relación laboral establecida en la letra i) del artículo 72 de esta ley, regirá a contar desde el 1º de marzo de 1997, como consecuencia de la vigencia de la nueva dotación que se haya fijado o adecuado en noviembre de 1996.

Ley Nº 19.410
Art. 4º Tran. **Artículo 26.-** El pago del complemento de zona establecido en el artículo 5º transitorio de esta ley, se imputará, a partir del día 1º del mes siguiente al de la fecha de publicación de la Ley Nº 19.410, a la remuneración adicional determinada conforme a la letra c) del artículo 3º transitorio de esta ley, hasta el monto que corresponda pagar por concepto de dicho complemento.

A los profesionales de la educación que, a la fecha de publicación de la Ley Nº 19.410, se les estuviere pagando el complemento de zona sin haberse imputado su monto a la remuneración adicional a que se refiere el inciso precedente, se les continuará pagando dicho complemento. Con todo, una cantidad equivalente a lo que perciben por tal concepto, se deducirá de la remuneración adicional respectiva y se continuará pagando por planilla suplementaria, que será reajutable de acuerdo a los reajustes de remuneraciones que se otorguen al sector público. Esta planilla no será absorbida, por futuros incrementos de remuneraciones que puedan otorgarse por leyes especiales, quedando excluido, en consecuencia, los que se establecen en la presente ley; los referidos reajustes generales, y los aumentos de remuneraciones que se deriven de la aplicación de los artículos 48 y 49 de esta ley.

Ley Nº 19.410
Art. 5º Tran.

Artículo 27.- En el evento que los sostenedores del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, acordaren transacciones en juicios en tramitación por pago del complemento de zona establecido en el artículo 5º transitorio de esta ley, o celebraren transacciones extrajudiciales con el objeto de precaver litigios eventuales sobre este mismo asunto, con los profesionales de la educación que no estuvieren en la situación prevista en el inciso segundo del artículo anterior, podrán requerir un aporte fiscal adicional para cubrir un monto igual o menor al transado conforme a las siguientes normas:

- a) Cada sostenedor interesado deberá presentar a la Subsecretaría de Educación, antes del 31 de diciembre de 1995, la proporción de transacción acordada con la respectiva contraparte;
- b) La Subsecretaría de Educación verificará que el aporte fiscal al monto de la transacción sea el correspondiente al total de lo prescrito en esta ley;
- c) El texto definitivo de la transacción aprobada se otorgará por escritura pública firmada por ambas partes, de acuerdo a un texto tipo elaborado por la Subsecretaría de Educación, el cual deberá mencionar expresamente que ambas partes se otorgan el más amplio, completo y total finiquito y que renuncian a todo reclamo, acción, demanda o cobro por el asunto materia del juicio que se transa o del asunto cuyo litigio se desea evitar y que en su caso cada parte pagará sus costas.

El mayor gasto fiscal que pueda representar la aplicación de esta norma, se financiará con cargo a la partida 09-20-01, Subvención a Establecimientos Educativos, del Presupuesto del Ministerio de Educación.

Ley Nº 19.410
Art. 6º Tran.

Artículo 28.- Declárase, interpretando el inciso noveno del artículo 5º transitorio de esta ley, que el plazo que en este inciso se señala ha tenido por objeto tanto indicar expresamente el 31 de diciembre de 1993 como la fecha en que vence la obligación de los sostenedores de ajustar las remuneraciones que el mismo precepto menciona, como establecer tácitamente el 1º de enero de 1994 como la fecha a partir de la cual nace la obligación de los mismos sostenedores de pagar el complemento de zona establecido en el inciso sexto del mismo artículo 5º transitorio de esta ley.

Ley Nº 19.410
Art. 7º Tran.

Artículo 29.- A contar desde la vigencia de la Ley Nº 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto de total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, a la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en estas instituciones.

A los profesionales de la educación que sean imponentes de Administradoras de Fondos de Pensiones y tengan los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, sólo se les podrá aplicar la causal de término de la relación laboral de conformidad con el inciso anterior y durante el período ahí señalado, cuando existan el acuerdo de los afectados.

Tal indemnización será incompatible con toda otra que por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador. En todo caso, deberá pagarse al referido profesional la indemnización por la que opte.

Respecto de quienes perciban la indemnización a que se refieren los incisos anteriores, será aplicable lo dispuesto en el artículo 74 de esta ley.

El número de horas docentes que desempeñaban los profesionales de la educación que cesen en servicios por aplicación del inciso primero de este artículo y del artículo siguiente, se entenderán suprimidas por el solo ministerio de la ley en la dotación docente de la comuna respectiva.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Ley N° 19.410
Art. 8° Tran.

Artículo 30.- A contar desde la vigencia de la Ley N° 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo anterior y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamente de ella, siempre y cuando en ambos casos sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las de los primeros doce meses que se consideren par el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los doce últimos meses que sirvan para su determinación y no las efectivamente percibidas.

Ley N° 19.410
Art. 9° Tran.

Artículo 31.- Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de la Ley N° 19.410 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.

Las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización, sólo procederá previa devolución de ella, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de Director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo. Las horas docentes que quedaren vacantes por estas situación no necesariamente se suprimirán de la respectiva dotación docente y el Jefe Provincial de Educación podrá autorizar su reemplazo.

Ley N° 19.410
Art. 10 Tran.

Artículo 32.- En los casos mencionados en los artículos 29 y 31 transitorios precedentes, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.

La aplicación de las normas señaladas en los artículos 29 y 31 transitorios, cuando sean de iniciativa de las Municipalidades o de las Corporaciones, sólo producirán efecto una vez que hayan sido ratificadas por el Concejo Municipal.

Ley Nº 19.410
Art. 12 Tran.

Artículo 33.- Aquellas Municipalidades que no cuenten con los recursos para solventar íntegramente las indemnizaciones que proceda pagar por aplicación de los artículos 29 y 31 transitorios, podrán solicitar al Fisco un aporte extraordinario, el que se financiará con cargo al Fondo de Adecuación Docente que se establece en el Presupuesto del Ministerio de Educación para este efecto.

Un decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá el procedimiento y plazo para solicitar dicho aporte, el mecanismo de selección de las Municipalidades que lo recibirán, el que en todo caso garantizará la igualdad de acceso a dicho beneficio, la forma en que se rendirá cuenta de su utilización y los mecanismos de reembolso cuando proceda.

Ley Nº 19.410
Art. 17 Tran.

Artículo 34.- A los profesionales de la educación que, habiéndose acogido a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 52 de la Ley Nº 19.070 con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.410, hayan percibido la indemnización que en dicho precepto se establece, en el monto, forma y condiciones en éste indicadas, y que se incorporen a la dotación docente de una Municipalidad o Corporación distinta de la que efectuó el pago respectivo, no les será exigible la devolución de dicha indemnización. No obstante, la obligación de devolución de las indemnizaciones percibidas la mantendrán en las condiciones establecidas en el nuevo artículo 74 de esta ley, cuando la reincorporación se produzca en la misma Municipalidad o Corporación.

Ley Nº 19.410
Art. 15 Tran.

Artículo 35.- Dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de la Ley Nº 19.410 los Alcaldes y gerentes de las corporaciones, según corresponda, deberán adecuar las designaciones o contratos de trabajo con cada uno de los profesionales de la educación del sector municipal de su dependencia, en conformidad al artículo 29 de esta ley.

Posteriormente, los Alcaldes o gerentes de las Corporaciones deberán enviar copia de los decretos alcaldicios o de los contratos, según corresponda, a cada profesional de la educación mediante carta certificada dentro de los cinco días siguientes a su dictación o suscripción.

Los profesionales de la educación dispondrán de 15 días, desde la fecha de despacho de la carta certificada, para apelar de sus alcances ante el Alcalde o gerente de la Corporación respectiva.

Los decretos alcaldicios o los contratos, según el caso, sólo regirán si no se presentaren apelaciones o cuando éstas sean resueltas.

Las apelaciones que se presentaren deberán ser resueltas en un plazo máximo de 20 días hábiles.

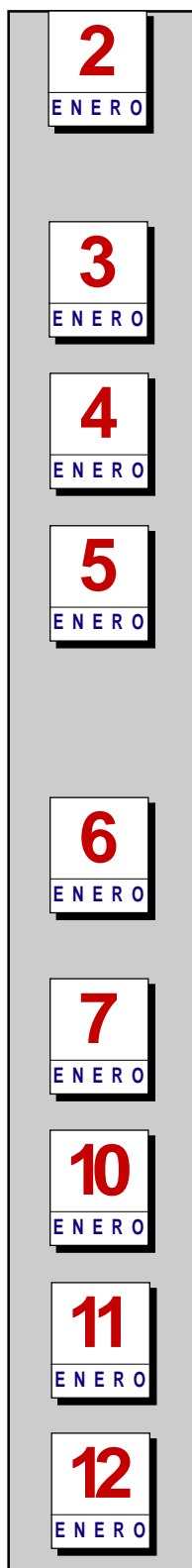
Ley Nº 19.410
Art. 16 Tran.

Artículo 36.- A los profesionales de la educación y al personal no docente que se desempeñan en los establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal, así como al personal de cualquier naturaleza que se desempeña en funciones de administración en estas mismas Corporaciones, que sin solución de continuidad sean incorporados a una dotación en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de la respectiva Municipalidad no les significará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Anótese, tómese razón, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ- TAGLE, Presidente de la República.- Sergio Molina Silva, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a usted Jaime Pérez de Arce Araya, Subsecretario de Educación.

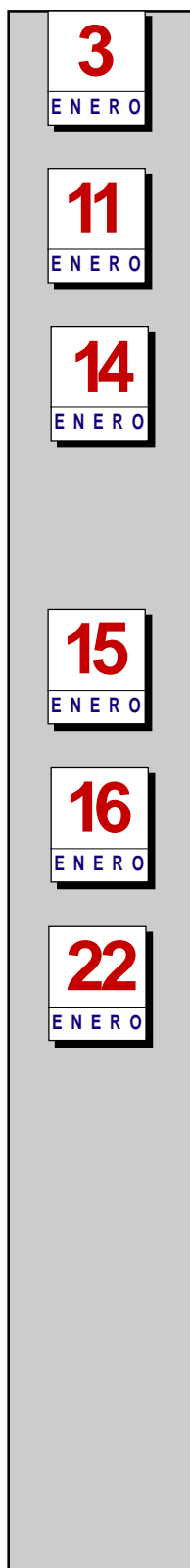
SINTESIS DE PRENSA



- La Cámara de Diputados despachó el proyecto de ley que establece asignaciones y bonificaciones a los trabajadores de la salud, con lo que la iniciativa quedó lista para ser promulgada.
- Los gremios de la salud objetaron la ley de remuneraciones y criticaron los porcentajes por mérito funcionario y antigüedad para establecer mejoramientos salariales.
- Como Juan Edgardo Pérez Tapia, de 29 años de edad, fue identificado el pirquinero que falleció a causa de inhalación de gas grisú, que se acumula en los túneles con mala ventilación, en una excavación no autorizada ubicada en el Fundo La Ercilla, a 8 kilómetros de Coronel.
- El Ministro de Salud, Alex Figueroa, informó que las paralizaciones del sector en noviembre y diciembre últimos están costando al Gobierno 2 mil millones de pesos.
- La Federación de Trabajadores de la Educación instó a las autoridades a apurar la puesta en marcha de la ley de pensiones e indemnizaciones especial de profesores municipalizados. De acuerdo con la Ley N° 19.410 piden agilizar jubilación de estos docentes.
- El ex comunista y ex dirigente de la CUT Manuel Ahumada llamó a refundar la Central Unitaria de Trabajadores por estar politizada. Los dirigentes María Rozas, de la DC, y Jorge Millán del PRSD, no comparten este criterio, pero reconocieron que la situación tocó fondo.
- Los docentes metropolitanos denunciaron represalias como consecuencia del paro de octubre. La directiva regional acusó a los empleadores de colegios municipalizados y particulares subvencionados de efectuar despidos masivos.
- Varios dirigentes sindicales de la CUT afirmaron que la crisis que enfrenta la Central es la peor que se haya vivido en la historia de esa organización.
- Sesenta trabajadores del Sindicato Interempresas de Trabajadores Montaje Industrial (SINAMI) paralizaron las faenas de construcción del observatorio más grande del mundo, ubicado en cerro Paranal, 136 kilómetros al sureste de Antofagasta.
- Cinco infracciones diarias es el promedio que descubre la Sección de Extranjería y Policía Internacional de la Policía de Investigaciones de Calama en cuanto a la permanencia de extranjeros en la provincia de El Loa. La infracción más recurrente se refiere a realizar actividades remuneradas con visa de turista.

<p>16 ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo en la CUT para zanjar las diferencias que surgieron en su interior por la remoción de cuatro miembros del comité ejecutivo de la organización. Dos de los removidos, Martínez y Díaz permanecerán en dicho comité.
<p>18 ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tras la huelga de 5 días continúan las obras en cerro Paranal. Los trabajadores despedidos al término del conflicto (47) representan una minoría, según ejecutivos a cargo de la construcción del observatorio europeo.
<p>19 ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Confederación de Sindicatos Bancarios reiteró su rechazo al proyecto de Ley de Bancos por tratarse de una iniciativa legal que pretende privilegiar al sector financiero en desmedro de los trabajadores del sector y anunciaron movilizaciones en caso de continuar su tramitación en la Comisión de Hacienda del Senado.
<p>20 ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigentes María Rozas y Manuel Bustos pusieron en duda capacidad de Alarcón para conducir la CUT, quien habría denunciado un complot para sacarlo de la presidencia y criticó la gestión de la directiva anterior, calificándola de "oficialista". <p>Bustos aseguró que "su incapacidad le hace ver fantasmas donde no los hay".</p>
<p>21 ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El presidente de la CUT, Roberto Alarcón, afirmó que los problemas ocurridos este último tiempo en ese organismo no fueron una crisis, sino que sólo afloraron las "deficiencias orgánicas que han existido siempre". <p>Declaró que espera la pronta superación de éstas durante el congreso programático de mayo.</p>
<p>23 ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurando que dejarán de lado sus conflictos internos para no afectar la discusión futura de los temas laborales, tanto con el gobierno como con los empresarios, la directiva de la CUT se reunió con el Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, en su gabinete. • Unos 10 mil jóvenes de distintos puntos del país serán beneficiados con el plan de capacitación Chile Joven durante 1997, anunció el director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ignacio Larraechea. • Choferes piden mejoras a su situación laboral. Conductores se quejan de extensas jornadas de trabajo y demandan el establecimiento de sueldos.

DEL DIARIO OFICIAL



- Ley Nº 19.490. Establece asignaciones y bonificaciones que señale para el personal del sector salud.
- D.S. Nº 210, de 28.11.96, de la Subsecretaría de Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 1997.
- Resolución Nº E-134-97, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de Santa María Internacional S.A. Filial de A.F.P. Santa María S.A.
- Resolución y Certificado Nº E-135-97. Autoriza dejar sin efecto aumentos de capital que indica de las A.F.P. Valora S.A. y Armoniza S.A., respecto de ellas mismas, y de las citadas administradoras fusionados. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Qualitas S.A.
- D.F.L. Nº 2, de 10.09.96, del M. de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. Nº 5, de Educación del 20.08.92, sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales (rectificado en D.O. del 25.01.97).
- D.S. Nº 1.644, de 26.12.96, del M. de Hacienda. Autoriza Fondos Globales –en efectivo– para Operaciones Menores y Viáticos año 1997.
- D.S. Nº 1.565, de 28.10.96, del M. de Relaciones Exteriores. Promulga Acuerdo administrativo con Reino de Dinamarca para implementación del Convenio de Seguridad Social.
- D.F.L. Nº 1, de 10.11.96, del M. de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que la complementan y modifican (publicado en esta edición del Boletín).
- Resoluciones exentas del Fondo Nacional de Salud, del Ministerio de Salud:
 - Nº 128, de 20.01.97. Aprueba Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley Nº 18.469. Rectificada en Diario Oficial del 13.02.97.
 - Nº 129, de 20.01.97. Establece Normas Técnico Administrativas para la Aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley Nº 18.469 en la modalidad de Libre elección. Rectificada en Diario Oficial del 13.02.97.



Nº 130, de 20.01.97. Establece Normas Técnico Administrativas para la Aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley Nº 18.469 en la modalidad Institucional.

- Ley Nº 19.494. Establece normas para aplicación de jornada escolar completa diurna en 1997, en establecimientos educacionales subvencionados.
- Ley Nº 19.491. Regula funcionamiento de Administradoras de Recursos Financieros de Terceros destinados a la adquisición de bienes.

GUIA PRACTICA DEL AVISO DE TERMINACION DEL CONTRATO(*)

PARA muchos empleadores resulta confuso la formalidad para notificar al trabajador de un eventual despido y considerando que existe un gran número de empresas o empleadores que no cuentan con una

"Oficina de Personal", dado el tamaño de las mismas o por no considerar en sus gastos una buena asesoría en materia laboral es muy conveniente editar una **guía práctica** para todo aquel empleador que necesite efectuar correctamente esta tramitación.

Asimismo, porque muchas veces el "despido" es una situación imprevista, en el sentido de que hechos que ocurren en determinados momentos motivan apresuradamente a alguna de las partes para terminar la relación laboral rápidamente, es que se considera de vital importancia para la conclusión de las relaciones laborales entre un trabajador y un empleador contar con una adecuada forma de dar aviso de término de contrato a una de las partes.

Para graficar más claramente esta importancia es que cuando existe una buena forma de dar el aviso de despido se simplifica enormemente la firma de un finiquito, porque con ello se resuelven muchas aprehensiones de los trabajadores en el sentido si se les pagará todo lo que les corresponde recibir.

Hoy se ve, por la experiencia en las oficinas de turnos y de Partes de las Inspecciones del Trabajo que existe mucho desconocimiento para formalizar, previamente, la finiquitación del Trabajador. A ellas llegan muchos trabajadores despedidos sin carta de aviso previo, o con avisos escritos sin cumplir con la formalidad que exige la legislación. Esto redundará en *reclamos, tramitaciones excesivas, ambigüedades en las posiciones laborales, y aumento de causas para los tribunales laborales.*

(*) Preparado por Aldo Raggio Alvarado, técnico de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso.

Existiendo una forma universalmente conocida por los empleadores para avisar correctamente al trabajador de su despido se lograría, evitar muchos reclamos dilatorios y mal entendidos, que de paso quebrantan las buenas relaciones humanas que deben existir y promoverse entre unos y otros.

En esta ocasión, y para lograr un objetivo claro, asumiremos esta temática desde el punto de vista que el empleador o el trabajador ya tienen decidida la terminación del contrato que los une. Visto esto, desarrollaremos derechamente las consideraciones correctas que debe contener el aviso de despido.

En esta ocasión no se transcribirán totalmente los artículos relacionados con los despidos, para no distraer el objetivo de esta **guía** que es, "forma práctica de notificar un despido".

Para las causales contenidas en el Art. 159 del Código del Trabajo: se deben considerar lo siguiente:

Art. 159 CASO 1. Mutuo acuerdo de las Partes:

Se requiere una conversación franca y respetuosa para afinar detalles del finiquito. El trabajador y el empleador necesitan que el **acuerdo esté escrito**, se sugiere al empleador dejar constancia por escrito del finiquito, ante la Inspección del Trabajo más cercana.

Formalidad *constar por escrito y ratificado por el trabajador ante ministro de fe, (notario o Inspector del Trabajo). (Art.177)*

Art. 159 CASO 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

Formalidad El trabajador debe redactar y dirigir la carta renuncia, **en triplicado** (3), al empleador, ratificada ante Ministro de Fe (Inspector del Trabajo o Notario).

Se hace en triplicado con la siguiente distribución:

- **original al empleador,**
- **primera copia para el trabajador, y**
- **segunda copia para la Inspección del Trabajo.**

Se sugiere al empleador tener un modelo de carta renuncia para uniformar y facilitar al trabajador este procedimiento. (Ver modelo anexo)

Art. 159 CASO 3. Muerte del trabajador.

Formalidad *Dar aviso en consideración a lo previsto en el Art. 60 del Código del Trabajo.*

En este caso, se sugiere la orientación profesional de la Inspección del Trabajo o de un abogado laboral para formalizar correctamente la terminación del contrato, por la implicancia que tiene en esta causal el Art. 2472 del Código Civil.

Art. 159 CASO 4. Vencimiento del Plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año....

Formalidad *Si bien el trabajador no necesita aviso previo, porque al momento de suscribir el contrato se especificó la fecha de término. Sin perjuicio de lo anterior, la regla de buenas relaciones laborales sugiere informarle al trabajador si se le renovará o no el contrato de trabajo antes que éste concluya, o viceversa.*

También, si el empleador ha decidido no renovar el contrato es importante ver con la debida anticipación la liquidación y finiquito del trabajador para que, llegado el plazo de vencimiento del contrato, esté claramente definido lo que corresponda pagarle al trabajador.

Art. 159 CASO 5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Formalidad *El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato dentro de los **tres días hábiles** siguientes al de la separación del trabajador.*

El aviso debe contener:

- **la o las causales invocadas,**
- **los hechos en que se funda, y**
- **estados de las imposiciones.**

Deberá enviarse copia del aviso mencionado anteriormente a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Art. 159 CASO 6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Formalidad *Misma regla que la anterior, pero el plazo de la comunicación será de **seis días hábiles**.*

Deberá enviarse copia del aviso mencionado anteriormente a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguno cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: (son siete las causales).

Formalidad para las siete causales indicadas en este Artículo corresponde seguir el mismo procedimiento que el indicado para el Art.159 N° 5.

Art. 161. ..."Necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en la condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador."....

Formalidad El aviso deberá darse al trabajador con treinta días de anticipación, sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada. Esto significa que un empleador puede aplicar la causal del Art. 161 del Código del Trabajo a un trabajador sin avisarle con treinta días de anticipación, pagándole en dinero en efectivo una indemnización equivalente a la última remuneración devengada, en compensación por el aviso previo antes mencionado.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato *podrá además, terminar por desahucio escrito del empleador*, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Formalidad misma que la anterior.

ARTICULO EXCLUSIVO PARA EL TRABAJADOR

Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primeros o segundo del artículo 163, según corresponda... .

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Lo anterior significa que el trabajador debe comunicar por escrito al empleador, (*dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador*), personalmente o por carta certificada enviada al domicilio, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Ejemplo:

**Formulario gula para una carta de aviso de tErmino de contrato por las
causales señaladas en el art. 171
del COdigo del Trabajo**

Sr.
(nombre del empleador)
(domicilio)

De mi consideración: *(u otra deferencia)*

Por medio de la presente comunico a Ud. que a contar de *(fecha de terminación del contrato)* la empresa ha decidido poner término a su contrato por la causal *(Art. legal y significado del artículo)* del Código del Trabajo.

Los hechos en que me baso para poner término al contrato son...
(detallarlos).

Sin más que decir

identificación del trabajador remitente.

**Formularios para hacer una carta de aviso
de TerminaciOn de Contrato**

Se debe confeccionar dos cartas de aviso de Terminación de Contrato:

Aviso al trabajador.
Aviso a la Inspección, adjuntando una copia de la comunicación dirigida al trabajador.

Formulario guía para una carta de aviso de Renuncia del Trabajador de acuerdo a la causal señalada en el Art. 159 caso 2 del Código del Trabajo

Sr.

(nombre del Empleador o Representante Legal)

(domicilio del Empleador)

De mi consideración: *(u otra deferencia)*

Por medio de la presente comunico a Ud., en conformidad al Art. 159 caso 2, mi renuncia al trabajo de *(indicar función que desempeña en la empresa)* a contar del *(indicar fecha de la renuncia)* por el motivo de *(señalar razón de la renuncia)*.

Saludo atentamente a Ud.

(Identificación del Trabajador)

Distribución:

1. Empleador.
2. Trabajador.
3. Inspección del Trabajo.

fin carta.

Formulario guía para una carta de aviso de despido por las causales señaladas en el Art. 161 del Código del Trabajo

Sr.

(nombre del trabajador)

(domicilio del trabajador)

De mi consideración: *(u otra deferencia)*

Por medio de la presente comunico a Ud. que a contar de *(fecha de terminación del contrato)* la empresa ha decidido poner término a su contrato por la causal *(Art. legal y significado del artículo)* del Código del Trabajo.

Los hechos en que se basa la empresa para poner término a su contrato son... *(detallarlos)*.

Asimismo, debo informarle a Ud. que sus imposiciones desde el mes de *(indicar mes y año)* hasta el mes de *(indicar mes y año en que termina la relación laboral)* se encuentran... *(indicar si están declaradas e impagas; impagas o pagadas en tiempo y forma)*.

Igualmente, le informo que, de conformidad al Art.162, inciso tercero esta empresa le pagará la suma de \$ *(indicar el monto total a pagar)*, por concepto de indemnización por años de servicio y/o sustitutiva del aviso previo.

El día *(indicar fecha)* se le pagará su finiquito con la respectiva liquidación de sus haberes, por lo cual, sírvase asistir a nuestras oficinas el citado día en horario de oficina, para concurrir ante un Ministro de Fe a ratificar el Finiquito de Trabajo.

Saluda atentamente a Ud. *(u otra despedida)*

(aquí se identifica el remitente, razón social y domicilio)

fin.

Formulario guía para una carta de aviso de despido por las causales señaladas en el Art. 160 del Código del Trabajo

Sr.

(nombre del trabajador)

(domicilio del trabajador)

De mi consideración: *(u otra deferencia)*

Por medio de la presente vengo a comunicarle que a contar de *(fecha de terminación del contrato)* la empresa ha decidido poner término a su contrato por la causal *(art. legal y significado del artículo)* del Código del Trabajo.

Los hechos en que se basa la empresa para poner término a su contrato son...*(detallarlos)*.

Asimismo, debo informarle a Ud. que sus imposiciones desde el mes de *(indicar mes y año)* hasta el mes de *(indicar mes y año en que termina la relación laboral)* se encuentran...*(indicar si están declaradas e impagas; impagas o pagadas en tiempo y forma)*.

Informo a Ud. que a contar del *(indicar fecha)* se encuentra a su disposición el finiquito con su respectiva liquidación para ratificarla ante un Ministro de Fe.

(aquí se identifica el remitente, razón social y domicilio)

**Formulario guía para una carta de aviso de despido
dirigida a la Inspección del Trabajo**

Sr.
Inspector Provincial del
Trabajo de
(Indicar Localidad)

En conformidad a las disposiciones legales vigentes, comunico a Ud. que a contar de (indicar fecha del término del Contrato) ha dejado de pertenecer a nuestra empresa el señor (indicar nombres y apellidos del trabajador), quien desempeñaba labores de (especificar la función que cumplía el trabajador).

El Motivo de la separación del Trabajador se debe a la aplicación del Art. (indicar artículo y significado del Código del Trabajo), basado en los siguientes hechos: (indicar fundamentos del despido).

Adjunto a esta comunicación copia de la carta del aviso del despido del Trabajador.

Saluda atentamente a Ud.

(identificación completa del Empleador, RUT, domicilio)

Consideraciones de esta carta:

El destinatario es siempre el Sr. Inspector Provincial o Comunal del Trabajo de la jurisdicción del lugar donde el trabajador se desempeña o el de la jurisdicción del domicilio del empleador.

Debe considerarse que la redacción de esta carta de aviso de terminación de contrato puede contener más antecedentes que los mencionados en los **ejemplos guías**, pero la base debe ser ésta, y cada empresa o empleador que la utilice puede adecuarla a las especiales características de administración que ella posea.

Se debe reflexionar que la terminación de la fuente laboral para el trabajador significa una "crisis", tensiones, tanto para el empleador como para el trabajador.

En consideración de lo anterior, es importante no dejar o minimizar puntos de quiebre en la terminación del contrato como pueden ser montos impagos o deudas no aclaradas, descuentos indebidos, devoluciones pendientes, por lo que se debe considerar todos estos detalles en la redacción del aviso del despido y cualquier avenimiento entre las partes.

Dado que el empleador es el que tiene la administración de la empresa es el principal comprometido en asumir la primera postura de claridad al momento de poner término a un contrato de trabajo con algún trabajador y tener presente las consideraciones planteadas.

Finalmente, y una vez que las partes están de acuerdo en la firma del finiquito, ambas deben concurrir con el finiquito en triplicado (*uno para cada parte y el tercero para la Inspección del Trabajo*) y sus respectivas identificaciones ante el Inspector del Trabajo, Notario o los Ministros de Fe que indica el Código del Trabajo) y ratificar su voluntad firmando el finiquito ante él.

Sr. Empleador, no olvide que una relación laboral significa obligaciones por lo que avise de la forma que corresponda a la A.F.P. o Caja Previsional y/o de Compensación e ISAPRE o FONASA que el dependiente finiquitado ha dejado de pertenecer a su empresa. Así se evitará cobros previsionales o avisos de cobranza de Instituciones que no saben que el trabajador N.N. ya no pertenece a sus registros.

Es trascendental para las buenas relaciones laborales tener la permanente preocupación del desempeño de los trabajadores en empresa y tener un canal abierto de comunicación para plantear las dudas o sugerencias en el manejo de la empresa. Porque así se reconoce la importancia de los trabajadores en el buen funcionamiento y objetivos del establecimiento, y cuando la comunicación falta hay quiebres en las relaciones laborales, se producen las bajas de productividad y despidos.

INDICE ALFABETICO DE CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO

Causal	Artículo del Código del Trabajo
Abandono del trabajo	160, N° 4
Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o el funcionamiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos	160, N° 5
ausencias injustificadas	160, N° 3
caso fortuito o fuerza mayor	159, N° 6
conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato	159, N° 5
conducta inmoral grave	160, N° 1
desahucio	161, inc. 2º
falta de probidad	160, N° 1
fuerza mayor o caso fortuito	159, N° 6
inasistencia injustificada	160, N° 3
incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato	160, N° 7
injurias	160, N° 1
muerte del trabajador	159, N° 3
mutuo acuerdo de las partes	159, N° 1
necesidades de la empresa	161, inc 1º
negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por el empleador en el respectivo contrato	160, N° 2
perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías .	160, N° 6
renuncia del trabajador	159, N° 2
vencimiento del plazo convenido	159, N° 4
vías de hecho	160, N° 1

Nota: Este índice es el mismo publicado en la página XIII del texto del Código del Trabajo que se distribuyó en el ejemplar de enero de 1997 del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

ESTATUTO DE SALUD. BONIFICACION LEY N° 19.355. PROCEDENCIA.

0024/001, 06.01.97.

Los trabajadores adscritos al área administrativa y de operaciones de la Corporación Municipal de Peñalolén para el Desarrollo Social que prestan servicios para ella y los establecimientos de educación y salud que administra, no tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la Ley N° 19.355.

Fuentes: Ley N° 19.355, artículo 12 incisos 1° y 2°.

Se solicita que esta Dirección determine si los trabajadores adscritos al área administrativa y de operaciones de la Corporación Municipal de Peñalolén para el Desarrollo Social que prestan servicios para ella y los establecimientos de educación y salud que administra, tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la Ley N° 19.355.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 12 de la Ley N° 19.355, en sus dos primeros incisos dispone:

"Concédese, por una sola vez, una bonificación compensatoria, no imponible ni tributable, a los trabajadores pertenecientes a los establecimientos municipales de atención primaria de salud, entendiéndose por tales los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas. También favorecerá esa bonificación a los trabajadores pertenecientes a personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la Municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980; y que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

"Tendrán derecho a esta bonificación los referidos trabajadores que hayan ingresado a las entidades antes señaladas en una fecha anterior o igual al 31 de diciembre de 1993 y que, a la fecha de publicación de esta ley, continúan desempeñando funciones en ellas".

Del precepto legal preinserto se colige que el legislador ha concedido, por una sola vez una bonificación no imponible ni tributable a los siguientes trabajadores:

- a) los que se desempeñan para los establecimientos municipales de atención primaria de salud, entendiéndose por tales los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cual-

quier otra clase de establecimiento de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas, y

- b) los que laboran para las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, y que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Cabe hacer presente que del tenor literal de la norma legal en comento se desprende que este último requisito es exigible únicamente si se trata de dependientes que se desempeñan para alguna de las personas jurídicas a que se refiere la letra b) precedente, de donde se sigue que, a contrario sensu, los trabajadores que prestan servicios para consultorios generales urbanos y rurales, postas rurales y cualquier otra clase de establecimiento de salud administrado por las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas, tienen derecho a la bonificación de que se trata, aunque no ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, siempre que hayan ingresado al establecimiento de salud en una fecha anterior o igual al 31 de diciembre de 1993 y que al 02 de diciembre de 1994, continuaren desempeñando funciones en ella, requisito común a todos los trabajadores.

Ahora bien, de lo expresado en los párrafos que anteceden se desprende que el legislador ha otorgado el beneficio en comento única y exclusivamente a los trabajadores pertenecientes al sector de la salud, esto es, a aquellos que se encuentran adscritos a la mencionada área, se desempeñan exclusivamente para ella y no prestan servicios en otra, de donde se sigue que los trabajadores por quienes se consulta, no pueden impetrar la bonificación compensatoria concedida por la Ley N° 19.355.

En efecto, según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección los dependientes de que se trata están adscritos al área administrativa y de operaciones de la Corporación Municipal de Peñalolén para el Desarrollo Social y se desempeñan indistintamente para ésta y para los diversos establecimientos educacionales y de salud que dicha entidad administra, reparando artefactos eléctricos, baños, sanitarios, alcantarillas, etc. y efectuando trabajos de albañilería, vale decir, no cumplen con el requisito señalado anteriormente de estar adscritos exclusivamente al área salud.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que los trabajadores adscritos al área administrativa y de operaciones de la Corporación Municipal de Peñalolén para el Desarrollo Social que prestan servicios para ella y los establecimientos de educación y salud que administra, no tienen derecho a la bonificación compensatoria otorgada por el artículo 12 de la Ley N° 19.355.

NEGOCIACION COLECTIVA. COINCIDENCIA RESPUESTA DEL EMPLEADOR Y ULTIMA OFERTA. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.

0025/002, 06.01.97.

En el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, éste debe igualmente informar a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos prevenidos en el inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 372 incisos 3º y 4º.

Se solicita que esta Dirección determine si en el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, el empleador debe informar a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos prevenidos en el inciso 3º del artículo 372 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 372 del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y 4º, dispone:

"El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

"No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo".

Del precepto legal preinserto se colige que el legislador, como norma general, exige al empleador informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo respectiva, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días, indicado en la letra b) del artículo 370 del Código del Trabajo, para la votación por medio de la cual los trabajadores deben resolver si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga.

Para estos efectos, agrega la norma en comentario, el empleador entregará un ejemplar de su última oferta a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa, asumiendo todos los gastos correspondientes a esta información.

Ahora bien, el inciso 4º de la disposición legal en comentario al establecer que "no será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo" regula indirectamente la situación por la que se consulta, toda vez que, producida la circunstancia a que alude, libera al empleador solamente de la obligación de remitir copia de la última oferta a la Inspección del Trabajo respectiva, de lo que se sigue, a contrario sensu, que mantiene la obligación de éste de informar a todos los trabajadores interesados cuál es su última oferta, debiendo para este efecto entregar un ejemplar a cada dependiente o exhibir dicha proposición en lugares visibles de la empresa.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que en el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, el empleador debe informar a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos previstos en el artículo 372 del Código del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LIMITACION JORNADA. PERMANENCIA EN LUGAR DE TRABAJO. DURACION.

0077/003, 08.01.97.

- 1) La duración de la permanencia en su lugar de trabajo de un dependiente excluido de la limitación de jornada por desempeñar funciones de administración está determinada solamente por los requerimientos propios de su cargo no siendo viable imponerle obligaciones al respecto, sin perjuicio de lo que sobre el particular acuerden las partes.**
- 2) No resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 4º y 22; Código Civil, artículos 19 y 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.257/100, de 14.04.94 y 5.383/181, de 15.07.87.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo, por desempeñar funciones de administración, relativo a las siguientes materias:

- 1) Si al no estar afectos a esta limitación horaria, cuentan con libertad horaria, en el sentido de si están obligados a cumplir, a lo menos, el horario de funcionamiento de la empresa.
- 2) Si resulta procedente establecer un control de asistencia respecto de estos trabajadores.

Sobre el particular, cabe manifestar lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo prescribe:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

"También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras".

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador ha limitado la jornada ordinaria de trabajadores fijándole una extensión máxima de 48 horas semanales.

Del mismo precepto legal transcrito se infiere que quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo consignada en el inciso 1º del artículo en comento, cuatro grupos de dependientes, a saber:

- 1) Los trabajadores que laboran para distintos empleadores;
- 2) Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;
- 3) Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, y
- 4) Los que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.

Ahora bien, es preciso tener presente que algunos de los trabajadores que integran estos grupos se encuentran excluidos de la limitación de jornada como consecuencia necesaria de las características de la prestación de los servicios, las que dificultan o hacen materialmente imposible no sólo el control de las horas de trabajo sino también el de la asistencia; entre éstos, cabe considerar a los trabajadores incluidos en los números 1), 3) y 4) del párrafo anterior. En cambio, hay otros, los del número 2), cuyo es el caso que nos ocupa, respecto de los cuales la exclusión se justifica por la especial entidad o importancia de sus funciones, íntimamente vinculada a la calidad, categoría o jerarquía de sus cargos, en el ejercicio de los cuales, en lugar de ser objeto de los controles de que se trata, normalmente son los llamados a aplicarlos al personal subalterno.

En relación a estos últimos, cabe recordar que el artículo 4º, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos previstos en esta ley, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica".

De la norma legal transcrita se colige que existen ciertos dependientes que, por disposición expresa de la ley, representan al empleador, lo cual permite sostener, a juicio de este Servicio, que de entre los varios factores o elementos que determinan la existencia del vínculo de subordinación, en su caso no puede tener lugar la sujeción a controles de jornada y asistencia, toda vez que en sus relaciones jurídicas con el empleador media un elemento subjetivo consustancial a las mismas, cual es el ser dependientes de la exclusiva confianza de éste para efectos jurídicos y prácticos tan esenciales como son los de representarlo y administrar todo o parte de sus negocios.

En esta forma preciso es convenir que la duración de la presencia de estos dependientes en su lugar de trabajo estará solamente determinada por los requerimientos propios de su cargo, independientemente de la jornada de trabajo existente en la empresa o del horario de funcionamiento de ésta, pudiendo ser superior o inferior a estos parámetros según las circunstancias y sin sujeción a control alguno.

Lo anterior se confirma si se considera que la ley no ha establecido ninguna norma al respecto de lo cual se sigue que si se deseara regular esta materia, ello quedará entregado al común acuerdo de las partes.

Cabe hacer presente que las conclusiones anteriores se alcanzan por aplicación de las normas de hermenéutica legal, contenidas en los artículos 19 inciso 2º, y 22, inciso 1º del Código Civil, que establecen el elemento lógico de interpretación, mediante el cual es posible recurrir a la intención o espíritu de la ley, claramente manifestados en ella misma, o a través de las relaciones lógicas –de correspondencia y armonía– que deben existir entre sus diversas partes.

En efecto, no resulta acertado pensar que la intención del legislador fue someter a los controles de que se trata a dependientes que, según lo expresado, representan al propio empleador, puesto que tal exigencia implicaría una especie de autocontrol, que ninguna razón de orden jurídico ni práctico aconseja establecer; máxime si, como se ha visto, dichos trabajadores están expresamente exceptuados de la limitación de jornada.

Por las razones antes expresadas es que la doctrina de este Servicio reiterada entre otros en Ord. N° 2.257/100, de 14.04.94, ha sido clara en señalar que no existe obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

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

- 1) La duración de la permanencia en su lugar de trabajo de un dependiente excluido de la limitación de jornada por desempeñar funciones de administración está determinada solamente por los requerimientos propios de su cargo no siendo viable imponerle obligaciones al respecto, sin perjuicio de lo que sobre el particular acuerden las partes.
- 2) No resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. MONTO. DETERMINACION.

0172/004, 15.01.97.

El monto de la bonificación proporcional de los profesionales de la educación que laboran en los distintos establecimientos administrados por CORPRIDE debió determinarse por sostenedor y no por cada establecimiento individualmente considerado.

Reconsiderárese Oficio de Instrucciones N° 96-160, de 15.05.96, de la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículos 8° y 14.

Se solicita reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 96-160, de 15.05.96, cursado por la fiscalizadora Sra. G.M.G., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a CORPRIDE pagar diferencias por concepto de bonificación proporcional a los profesionales de la Educación del Liceo Comercial A-34 de Viña del Mar, ello atendido que el cálculo de la citada bonificación debió efectuarse en base a los recursos entregados por el Ministerio de Educación, para los efectos de que se trata, por cada establecimiento individualmente considerado.

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

Para absolver adecuadamente la solicitud de reconsideración de instrucciones esta Dirección solicitó al Ministerio de Educación información acerca de si la Corporación Privada de Desarrollo CORPRIDE, recibe los aportes que proporciona dicha Secretaría de Estado por establecimiento o por sostenedor, ello para los efectos de determinar la forma correcta de cálculo y pago de la bonificación proporcional a los profesionales que se desempeñen en los distintos establecimientos que administra dicha corporación.

Ahora bien, el Ministerio de Educación tuvo a bien emitir el informe requerido a través de Ord. N° 07/1597, de 13.11.96, el cual establece en su numerando 6, expresamente que *"En consecuencia, es preciso concluir que el aporte que se entrega a la Corporación Privada de Desarrollo CORPRIDE, para el cumplimiento de los artículos 7° al 11 y 14, se ha practicado a la institución"*.

De esta manera, entonces, si se tiene presente lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 19.410, en relación con el artículo 14 del citado cuerpo legal y lo informado por el Ministerio de Educación, no cabe sino concluir que el monto de la bonificación proporcional de los profesionales de la educación que laboran en los distintos establecimientos administrados por CORPRIDE debió determinarse por sostenedor y no por cada establecimiento individualmente considerado.

En consecuencia, en virtud de las normas legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que las Instrucciones N° 96-160, de 15.05.96 impartidas por la fiscalizadora G.M.G. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar no se ajustan a derecho, procediendo, por ende, su reconsideración.

DESCANSO DOMINICAL. EXCEPCION.

0173/005, 15.01.97.

Resulta improcedente declarar que todos los dependientes de la Feria Lo Valledor se encuentran exceptuados del descanso dominical, en atención a que esta circunstancia debe resolverse en el lugar de la faena por las partes involucradas, sin perjuicio de las atribuciones de esta Dirección para prevenir desacuerdos o coadyuvar soluciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 N° 2. Decreto Supremo N° 101, de 1918, capítulos primero y sexto.

La Comunidad Feria Lo Valledor solicita a esta Dirección la emisión de un dictamen que declare que su personal dependiente se encuentra exceptuado del descanso dominical.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 38 del Código del Trabajo en su N° 2, precisa que estará exceptuado del descanso dominical, el personal que se desempeña *"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"*.

Complementando esta disposición, el Decreto Supremo N° 101, de 1918, que reglamenta el descanso dominical y que enumera y clasifica las actividades cuyos dependientes se encuentran afectos a esta excepción, incluye en el N° 12 de las actividades clasificadas como de Primera Categoría, a *"Las ferias de productos agrícolas y de ganados que necesitan funcionar los días domingos y feriados, por razones de manifiesta conveniencia local o regional"*.

Así entonces, de la normativa precedente se infiere que –en principio– el personal dependiente de la Comunidad Feria Lo Valledor se encontraría afecto a la tantas veces aludida excepción del descanso dominical, sin perjuicio de la prevención siguiente.

En efecto, el citado Decreto Supremo N° 101 en su Capítulo Sexto precisa que:

"Por regla general y sin perjuicio de la enumeración anterior, toda excepción al descanso público, se entenderá aplicable exclusivamente:

"1º En cada empresa, a los servicios o partes de la explotación dondes se realizan los trabajos que motivan la excepción; y

"2º Al personal estrictamente indispensable para la ejecución de los referidos trabajos".

En estas condiciones, se advierte con toda claridad que –desde luego– la sola circunstancia de que la actividad, industria o comercio se incluya y describa en el referido reglamento, no significa –necesariamente– que la *totalidad* de sus dependientes estén afectos a esta excepción. Como se aprecia, la autoridad administrativa orientó esta normativa en el sentido que los trabajadores se vean privados de su descanso dominical sólo en los casos que sea "estrictamente indispensable", de lo cual

se desprende que –probablemente– al interior de la Feria Lo Valledor coexistan labores exceptuadas y no exceptuadas de este descanso, y esta circunstancia depende de, si el personal se desempeña o no en "los servicios o partes de la explotación donde se realizan los trabajos que motivan la excepción".

Por último, cabe hacer presente que la situación particular de cada trabajador deberá resolverse en el lugar de la faena por las partes involucradas en la relación de trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de esta Dirección y –en última instancia– de la judicatura del trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentarias precedentes y las observaciones formuladas, cúpleme manifestar a Ud. que resulta improcedente declarar que –en general– todos los dependientes de la Feria Lo Valledor se encuentran exceptuados del descanso dominical, en atención a que esta circunstancia –se reitera– debe resolverse en el lugar de la faena por las partes involucradas, sin perjuicio de las atribuciones de esta Dirección para prevenir des-acuerdos o coadyuvar soluciones.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ESTATUTOS. REFORMA. QUIEBRA EMPRESA.

0174/006, 15.01.97.

Resulta procedente que en la Administradora Santa Cruz S.A. en continuación de giro, el Sindicato de Trabajadores constituido en ella con anterioridad a la declaratoria de quiebra modifique sus estatutos.

Concordancias: Ord. Nº 3.929/155, de 12.07.96.

Se ha consultado a esta Dirección, si resulta procedente que en la Empresa Administradora Santa Cruz S.A., en continuación de giro, el sindicato de trabajadores constituido en ella con anterioridad a su declaratoria de quiebra, haya procedido a reformar sus estatutos.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud.:

Que de conformidad a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. Nº 3.929/155, de 12.07.96, la declaración de quiebra de una empresa no afecta la existencia de organizaciones sindicales de base constituidos en la empresa fallida mientras ésta no cese completamente su actividad.

Atendido lo anteriormente expuesto, es forzoso convenir que no existe impedimento legal alguno para que las organizaciones sindicales de empresas fallidas en continuidad de giro, procedan a modificar sus estatutos dando cumplimiento a las normas legales que regulan la materia.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto cumpla con informar a Ud. que resulta procedente que en la Administradora Santa Cruz S.A. en continuación de giro, el sindicato de trabajadores constituido en ella con anterioridad a su declaratoria de quiebra modifique sus estatutos.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. LOCOMOCION COLECTIVA URBANA.**0175/007, 15.01.97.****Los choferes de la locomoción colectiva particular urbana, remunerados exclusivamente en base a comisión por boleto vendido, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 y 42.**Concordancias:** Ord. N° 3.627/215, de 22.07.93 y Ord. N° 4.812/230, de 17.08.94.

Se ha consultado si a los choferes de la Locomoción Colectiva Particular Urbana remunerados exclusivamente mediante comisión por boleto vendido, corresponde se les paguen horas extraordinarias por el exceso laborado sobre 48 horas semanales.

En respuesta a su consulta, cumpla en informar a Ud. que el artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo, prescribe:

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

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

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

Del precepto anotado se infiere que una remuneración debe ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan dichas condiciones.

Ahora bien, considerando que los trabajadores de la consulta, en la especie se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisión por boleto cortado, se hace necesario recurrir nuevamente al artículo 42 del Código del Trabajo que en su letra b), define dicho concepto de la siguiente forma:

"Constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

"c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador".

Ahora bien, no obstante la comisión hallarse establecida dentro de las especies de remuneración, su carácter variable, vinculado al número de unidades o tareas que el trabajador realiza, impide entenderla como un estipendio fijo, lo que en definitiva lleva a concluir que por no constituir sueldo, no es un estipendio susceptible de ser tomado en consideración para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Conforme a lo expuesto, cabe sostener que el trabajador que labora exclusivamente en base a comisión, no tiene derecho al pago de horas extraordinarias por cuanto el carácter variable del citado estipendio se opone al requisito de fijeza que requiere una remuneración para ser calificada como sueldo y poder así, servir de base a este pago.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los choferes de la locomoción colectiva particular urbana, remunerados exclusivamente en base a comisión por boleto vendido, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA DE TURNOS. LEGALIDAD.

0176/008, 15.01.97.

No se ajusta a derecho el sistema de turnos de trabajo propuesto por la empresa ...

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 36.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.002/320, de 11.12.95 y 1.666/64, de 13.03.95.

Se solicita autorización a esta Dirección para implementar el siguiente sistema de turnos aplicable a sus trabajadores que se desempeñan como vigilantes:

- 1) 1^{er.} turno: de 07:00 a 15:00 horas.
- 2) 2^o turno: de 15:00 a 23:00 horas.
- 3) 3^{er.} turno: de 23:00 a 07:00 horas.

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

En primer término, es necesario hacer presente que este Servicio interpretando el actual artículo 36 del Código del Trabajo, lo ha hecho aplicable a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, según lo señala el Ordinario N° 9.277/162, de 29.11.89, el cual concluye en el sentido que los trabajadores exceptuados del descanso dominical tienen derecho a que éste se inicie a las 21:00 horas del día anterior a aquel en el cual les corresponde descansar y termine a las 06:00 horas del día siguiente al mismo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el referido artículo 36 prescribe:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Del precepto transcrito fluye que en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, el descanso compensatorio del día domingo y de los días festivos, por regla general, debe comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día que precede al descanso y debe terminar a las 06:00 horas del día siguiente a éste.

Se infiere, asimismo, que sólo en el caso que en la respectiva empresa hubiere sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán alcanzar parte de aquellas horas que abarca el descanso compensatorio a que se ha hecho alusión.

Esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Por ello, es del caso puntualizar que la excepción en estudio no significa, en caso alguno, que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éste, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria, como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día que antecede a uno de descanso compensatorio puede extenderse después de las 21:00 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del correspondiente día de descanso compensatorio.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso que nos ocupa, resulta lícito sostener que el sistema de turnos propuesto por la empresa no se encuentra ajustado a derecho, por cuanto en la especie la aplicación del turno nocturno, esto es, aquel que comienza a las 23:00 y termina a las 07:00 horas, en relación con el otorgamiento del descanso compensatorio, implica una transgresión al artículo 36 ya transcrito y comentado, toda vez que al momento de retornar el trabajador al referido turno, labora parte del correspondiente día de descanso.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa ... para implementar el sistema de turnos propuesto, por no encontrarse ajustado a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. MANIFESTACION DE VOLUNTAD. SISTEMAS EXCEPCIONALES, DISTRIBUCION JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.**0234/009, 17.01.97.****No resulta aplicable el Ord. N° 2.732, de 12.05.85, para el caso de los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, autorizadas por el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso final, y 374.**Concordancias:** Ord. N° 2.732, de 12.05.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento relativo a si resulta aplicable el Ordinario N° 2.732, de 13 de mayo de 1985, a los trabajadores que se desempeñan según distribución de jornada de trabajo y de los descansos, establecida de conformidad al inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el Ord. N° 2.732, de 13 de mayo de 1985, efectivamente establece la doctrina de que *"aquellos trabajadores que por distribución de la jornada o turnos no están obligados a trabajar en el tercer día hábil siguiente a la aprobación de la huelga, éstos deberán manifestar su voluntad al respecto, el primer día hábil posterior a dicho tercer día en que les corresponda prestar efectivamente sus servicios en la empresa"*.

Cabe destacar que el citado pronunciamiento no hace referencia expresa a la hipótesis de ciclos de trabajo establecidos de conformidad al inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Pues bien, complementando entonces la doctrina del referido dictamen, cabe considerar que el citado punto conclusivo b) de la misma, no está destinado a producir efecto respecto de aquellas distribuciones de la jornada de trabajo y de descanso fijados por el Director del Trabajo en el ejercicio de la facultad exclusiva y excluyente que le otorga el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, por dos órdenes de razones que operan copulativa y complementariamente, a saber:

- 1) Porque las situaciones jurídicas creadas por la autoridad administrativa en el imperio de dicha disposición, colocan bajo el amparo de su potestad, también, la facultad de fijar los restantes alcances jurídicos derivados de la fijación de los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, toda vez que el carácter excepcional de las mismas, impide poder aplicarle las normas generales del Código del Trabajo, a riesgo, ciertamente, de hacerla ineficaces.

En efecto, la sintaxis jurídica empleada en la redacción del inciso final del artículo 38, así como el contexto sistemático al cual pertenece dicha norma, no abre camino sino hacia la interpretación que venimos haciendo. Revisemos, pues, dicha norma, para mayor claridad del presente dictamen:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

La expresión "Con todo", significa que sin perjuicio de las situaciones excepcionales que los incisos anteriores del artículo 38 han venido regulando, el Director del Trabajo siempre puede autorizar mediante resolución fundada, ciertas y determinadas jornadas de trabajo, si acaso se da alguno de los supuestos de hecho a los cuales el citado artículo hace excepción. Es decir, la facultad que la ley entrega al Director del Trabajo, es doblemente excepcional, porque las normas del artículo 38, están destinadas a solucionar las insuficiencias de los regímenes generales de jornadas de trabajo que se dan y se darán en ciertas áreas de la producción, las que para poder operar, necesitan de una regulación especial.

Lo anterior resulta de la aplicación práctica del *principio de primacía* de la realidad (V. "Los Principios del Derecho del Trabajo", Américo Plá Rodríguez, Ediciones Depalma, 1990, Buenos Aires), en el sentido que siempre debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos, por sobre lo meramente formal, razón por la cual se dota a la Autoridad Administrativa Laboral de la facultad suficiente para regular, caso a caso, estas especiales situaciones productivas que los signos de los actuales tiempos nos incorporan al ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo, como lo que se regula son ciclos especiales de trabajo, con problemas y tópicos completamente diversos a los normales, lógico es concluir que los efectos colectivos que plantean los mismos, tales como los derivados del derecho a hacer efectiva la huelga, han de interpretarse teleológicamente, es decir, en relación al fin que persigue la norma.

Pues bien, si el fin de la norma es regular caso a caso sistemas de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, forzoso resulta admitir que la propia autoridad administrativa, para evitar un efecto no deseado o perverso, debe necesariamente también regular los restantes efectos laborales, particularmente los relativos al ejercicio del derecho a huelga.

- 2) Además de lo anterior, y en el caso de la especie, esto es, de Minera ..., cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha autorizado un sistema excepcional de distribución de la jornada de 8 días de trabajo por 8 días de descanso, de lo cual se derivaría que, aplicando la regla general, los trabajadores del primer ciclo deberían esperar a los del segundo, durante un lapso de hasta 8 días, para saber si han hecho efectiva la huelga.

Esta circunstancia, a la luz de las consideraciones efectuadas, violenta la certeza jurídica que requiere la decisión de abstenerse de trabajar en virtud del derecho a huelga, incorporando factores no deseados por el legislador en lo que dice relación con la formación de la voluntad y poniendo en peligro, con dicho orden de conducta, los fines de la ley, pues, evidentemente, la incertidumbre de los trabajadores agrega tensión e inestabilidad a la armonía laboral.

Por consiguiente, e interpretando el artículo 374 del Código del Trabajo, en especial su inciso 3º, basta que más de la mitad de los trabajadores del primer ciclo de trabajo haga efectiva la huelga, para que ésta se entienda vigente respecto de la totalidad de los trabajadores, no siendo jurídicamente necesario que los del ciclo siguiente deban hacerla efectiva el primer día hábil posterior al tercer día en que les correspondería prestar sus servicios.

En consecuencia, sobre la base las consideraciones efectuadas, cúpleme informar a Ud. que no resulta aplicable el Ord. N° 2.732, de 12.05.85, para el caso de los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, autorizadas por el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. DETERMINACION FUNCIONES. REGLA DE LA CONDUCTA.

0251/010, 20.01.97.

Las labores de reponer mercaderías, vender al público y limpiar mesones forman parte de la funciones que corresponde desarrollar a los dependientes de mostrador de la Librería

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10; Código Civil, artículo 1564.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, en orden a determinar cuales son las labores que corresponde desarrollar a los trabajadores de la Librería ... contratados como dependientes de mostrador.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud.:

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

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

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

Del precepto antes citado fluye que en el contrato de trabajo, se debe determinar la naturaleza de los servicios que el trabajador prestara al empleador.

De igual forma, cabe señalar que la normativa laboral vigente no define en parte alguna la naturaleza de la funciones que corresponden al cargo de dependiente de Mostrador, al igual que de ningún otro.

Ahora bien, en la especie, del informe de fiscalización del ant. 3) se establece que los contratos de trabajo que el fiscalizador actuante tuvo a la vista dan cuenta de la contratación de los trabajadores de la Librería ... en calidad de dependientes de mostrador, sin pormenorizar una a una las labores que tal calidad implica.

No obstante, las declaraciones juradas de los mismos trabajadores, son coincidentes en señalar que realizan por tal concepto labores de reponer mercadería, vender al público y limpieza de mesones, desde hace cuatro años y más a esta fecha.

De esta forma, la consulta de que se trata debe ser resuelta a la luz de las normas de interpretación de contratos establecidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, entre ellas, la regla que se

consigna en el artículo 1564 inciso final de ese cuerpo legal, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser también interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

Conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ellas se contiene.

Dicho de otra manera, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Luego, si tanto los trabajadores como el empleador de la librería a que se refiere la presente consulta, han dado a las labores de dependientes de mostrador la aplicación práctica de reponer mercaderías, vender al público y limpiar mesones, es dable entender que ese ha sido el sentido y alcance que le han otorgado a la función de dependiente de mostrador y en tales términos debe ser cumplida por éstos.

Por último, y a mayor abundamiento cabe señalar que la Oficina Internacional del Trabajo, en su clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones "CIVO-88" de 1991, en su pág. 172 al referirse a los vendedores y demostradores de tiendas y almacenes dispone:

"5220 Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes.

"Los vendedores y demostradores de tiendas y almacenes presentan y venden mercancías: en los establecimientos mayoristas, a comerciantes minoristas y a grandes consumidores, y en establecimientos de comercio y minorista, a la clientela de éstos.

"Sus tareas incluyen las siguientes:

- "a) traer mercancías de los depósitos o almacenes y exponerlas en los locales de venta al público.*
- "b) averiguar la clase y calidad del producto que desea el cliente;*
- "c) ayudar al cliente a escoger lo que desea comprar;*
- "d) indicar los precios, condiciones de crédito y descuentos;*
- "e) embalar las mercancías vendidas, o, si es necesario, tomar decisiones para su envío;*
- "f) preparar cuentas, facturas, fichas ventas o recibos;*
- "g) verificar los recibos de caja, si fuera necesario;*
- "h) hacer demostraciones de los artículos en venta, a fin de informar a los clientes acerca de sus características y utilización, además de despertar el interés a eventuales compradores;*

"i) desempeñar tareas afines;

"j) supervisar a otros trabajadores".

Se colige de esta clasificación de tareas que éstas no resultan opuestas a lo que ha resultado ser la aplicación práctica del contrato de trabajo suscrito entre Librería ... y sus dependientes de mostrador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones hechas valer, cumpla con informar a Ud. que las labores de reponer mercaderías, vender al público y limpiar mesones forman parte de las funciones que corresponde desarrollar a los dependientes de mostrador de la Librería

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PRORROGA DE CONTRATO. REQUISITOS.

0252/011, 20.01.97.

Se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1997 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos, habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivos en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 7º y 9º, ambos transitorios de la Ley Nº 19.410, en el transcurso del mes de diciembre de 1996.

Fuentes: Ley Nº 19.410, artículo 10 transitorio. Código del Trabajo, artículo 75.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1997, en el evento que la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refieren el artículo 7º transitorio y el artículo 9º transitorio de la Ley Nº 19.410, sea percibido por dichos docentes en el transcurso del mes de diciembre de 1996.

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

El artículo 10 transitorio de la Ley Nº 19.410, que introdujo modificaciones a la Ley Nº 19.070, sobre estatuto docente, publicada en el Diario Oficial de fecha 02.09.95, en su inciso 1º prevé:

"En los casos mencionados en los artículos 7º y 9º transitorios precedentes, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo".

De la norma legal preinserta se deduce que el término del contrato de trabajo de un profesional de la educación que integra una dotación docente comunal, en los términos de los artículos 7º

transitorio y 9º transitorio de la Ley N° 19.410, se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que, de acuerdo a la ley y al contrato le correspondan.

De ello se sigue, entonces, que en tanto ello no ocurra, el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Cabe señalar que en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en la Orden de Servicio N° 1, de 02.02.96.

Precisado, entonces, que mientras no se paguen las indemnizaciones de que se trata el contrato de trabajo continúa vigente, se hace necesario, a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuáles son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los meses de enero y febrero.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 75 del Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 51 de la referida Ley N° 19.070 dispone:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que cualquiera que sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, o por el período que medie entre el mes de enero y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, entre el 1º y el 31 de dicho mes, y
- 2) Que haya prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por un período superior a seis meses.

Ahora bien, en el caso en consulta, las indemnizaciones previstas en los artículos 7º y 9º, ambos transitorios de la Ley N° 19.410, habrían sido pagadas en su totalidad en el mes de diciembre de 1996, habiendo, por ende, terminado el contrato de trabajo en el transcurso de dicho mes, cumpliéndose así con uno de los requisitos previstos por el legislador para que opere el beneficio de la prórroga.

De consiguiente, si en la especie concurriere, además, el requisito previsto en el N° 2) del párrafo que antecede, esto es, que el docente hubiere prestado servicios continuos en el mismo establecimiento por más de seis meses, preciso es sostener que en tal situación se darían las condiciones previstas en el artículo 75 del Código del Trabajo que harían procedente la prórroga del contrato de trabajo de dichos profesionales por los meses de enero y febrero de 1997.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Uds. que se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1997 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos, habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivos en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 7º y 9º, ambos transitorios de la Ley Nº 19.410, en el transcurso del mes de diciembre de 1996.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. PROCEDENCIA. PROFESORES JUBILADOS.

0253/012, 20.01.97.

- 1) Los profesores jubilados, que han sido recontratados para incorporarse a una dotación docente, tienen derecho a que se les paguen las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento, respecto de los años servidos con posterioridad a su jubilación; y,**
- 2) Los profesores jubilados recontratados con anterioridad a la vigencia del artículo 47 bis de la Ley Nº 19.070, se les debe seguir pagando las asignaciones, sin dejar de tomar en cuenta los años servidos con anterioridad a la jubilación.**

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículos 43, 44 y 47 bis.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en cuanto a determinar si a los profesores de la educación, jubilados y recontratados por una corporación, corresponde continuar pagándoles las asignaciones de antigüedad y perfeccionamiento, establecidas en los artículos 43 y 44 de la Ley Nº 19.070.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los artículos 43 y 44 de la Ley Nº 19.070, expresan:

"Artículo 43.- La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

"El Reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de bienes.

"El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular".

"Artículo 44.- La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o

actividades de perfeccionamiento de pos-título o post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de Educación Superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

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

"En todo caso, para la concesión de esta asignación, será requisito indispensable que los cursos, programas o actividades a que se refiere el inciso anterior estén inscritos en el registro señalado en el inciso final del artículo 12 de esta ley".

Por su parte, el artículo 47 bis de la Ley N° 19.070 señala:

"A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les será aplicables los artículos 43 y 44 respecto de los años servidos previos a la jubilación".

De la lectura armónica de las disposiciones citadas, dado el claro sentido de la norma del artículo 47 bis, se infiere, a contrario sensu, que los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, les sería aplicable lo preceptuado por los artículos 43 y 44 respecto de los años que, eventualmente, sirvan con posterioridad a su jubilación.

Por consiguiente, se concluye, entonces, que dichas personas tendrán derecho a optar a las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento, si acaso comienzan a cumplir nuevamente con los requisitos que se establecen para su goce, iniciando un nuevo ciclo en el sistema del Estatuto Docente, sin ninguna posibilidad de acumular los años servidos antes de la jubilación.

Por último, y como segunda conclusión y respondiendo derechamente a su consulta, debe afirmarse que a los profesores jubilados y recontratados antes de la vigencia del artículo 47 bis, introducido por el artículo 1° N° 28 de la Ley N° 19.410, se les deben seguir pagando las asignaciones materia del presente dictamen, considerando los años servidos previo a la jubilación, pues el artículo 47 bis sólo se aplica a los profesores jubilados y recontratados que se incorporen a una dotación docente, y no respecto de aquellos que ya estaban incorporados con anterioridad a su vigencia.

En consecuencia, y sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones efectuadas, cúmpleme informar a Ud. que:

- 1) Los profesores jubilados, que han sido recontratados para incorporarse a una dotación docente, tienen derecho a que se les paguen las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento, respecto de los años servidos con posterioridad a su jubilación, iniciando de esta forma un nuevo ciclo en el sistema del Estatuto Docente; y,
- 2) Los profesores jubilados recontratados con anterioridad a la vigencia del artículo 47 bis, se les debe seguir pagando las asignaciones, sin dejar de tomar en cuenta los años servidos con anterioridad a la jubilación, pues el artículo en análisis, se refiere expresamente a los que se incorporen y no, a lo que ya estaban reincorporados a la dotación docente por la vía de la recontratación.

**JORNADA BISEMANAL. DISTRIBUCION JORNADA BISEMANAL. COMPE-
TENCIA DIRECCION DEL TRABAJO.****0254/013, 20.01.97.**

No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días continuos de labor seguidos de 3 días de descanso cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.722/108, de 09.05.96; 2.405/117, de 17.04.95.

Se solicita autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos para el personal de esa empresa que se desempeña en la ejecución del "Contrato de prestación de Servicios Generales SC-12" en el Proyecto Radomiro Tomic, faena ubicada en la zona cordillerana, aproximadamente a 60 kms. de la ciudad de Calama, II Región, consistente en laborar 11 días consecutivos seguidos de 3 días de descanso en jornadas de 9 horas diarias efectivas de 08:00 a 13:00 horas en la mañana y de 14:00 a 18:00 horas en la tarde.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que las partes están facultadas para pactar, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada convenida los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Establecido entonces que la norma citada autoriza expresamente a las partes para estipular jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas de extensión si la prestación debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, forzoso resulta concluir que, en tal caso, sólo es necesario que la empresa y sus dependientes así lo convengan, no requiriéndose autorización previa de la Dirección del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes aportados se desprende que los trabajadores de que se trata laboran en un lugar apartado de los centros urbanos y que su jornada diaria no excede del máximo de 10 horas que establece el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo.

De esta suerte, atendido lo expuesto, preciso es convenir que, en la especie, resulta procedente que las partes, en conformidad al precepto legal antes transcrito y comentado, convengan el sistema de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos solicitados, sin necesidad de autorización por parte de esta Dirección.

Con todo, y acorde con la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 2.405/117, de 17.04.95, se hace presente que en el caso que nos ocupa constituirán horas extraordinarias que deberán remunerarse como tales, todas aquellas que excedan de 88 horas bisemanales.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en once días continuos de labor seguidos de tres de descanso, cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista por el artículo 39 de Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias.

REGLAMENTO INTERNO. MULTAS. DESTINO.

0255/014, 20.01.97.

- 1) Las sumas provenientes de multas aplicadas a los trabajadores por infracciones al reglamento interno, en el evento de que la Empresa no cuente con un fondo propio de bienestar, deberán asignarse en forma proporcional al número de afiliados, a cada uno de los servicios de bienestar creados por las organizaciones sindicales existentes en la Empresa.**
- 2) No existe inconveniente legal alguno para que la Empresa cree un fondo propio de bienestar para sus trabajadores, caso en el cual podrán destinarse las multas cursadas por infracciones al reglamento interno a dicho fondo, con prioridad a los servicios de bienestar creados por los respectivos sindicatos.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 157.

Concordancias: Dictamen N° 3.189, de 25.06.84.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Destino que se le debe dar a las multas aplicadas a los trabajadores por incumplimiento de normas del reglamento interno, en el evento que, de los tres sindicatos existentes en la Empresa, sólo dos hayan acreditado tener un servicio de bienestar.
- 2) Procedencia de que la Empresa cree un fondo de bienestar para sus trabajadores, al cual se destinen las multas aplicadas por infracciones al reglamento interno.

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

El artículo 157 del Código del Trabajo, dispone:

"En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

"Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas".

Del precepto legal transcrito se infiere que, en el evento que se apliquen multas por infracción a las normas del reglamento interno, éstas serán destinadas a acrecentar los fondos de bienestar que la empresa tenga para sus trabajadores o de las entidades de bienestar social de los sindicatos cuyos socios laboren en la empresa, a razón de la afiliación y en el orden señalado.

En relación con la norma en análisis necesario es hacer presente que el legislador al emplear las expresiones "orden señalado" ha querido establecer una relación o sucesión en cuanto a la forma como las entidades de bienestar social de una empresa concurren a la asignación del producto de las multas por infracción al reglamento interno, en el sentido que en primer lugar debe pasar a aumentar el capital de los fondos de bienestar de la empresa y sólo si éstos no existen, podrá destinarse a acrecentar el fondo de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales constituidas en dicha entidad.

Conforme con lo anterior, posible resulta sostener que, si en una misma empresa coexisten en forma paralela un servicio de bienestar social que la misma tiene para sus trabajadores y una entidad de tal carácter de un sindicato, las multas que se apliquen por infracción al reglamento interno deben destinarse a incrementar el fondo de bienestar de la empresa.

Las conclusiones anteriores encuentran su fundamento en la aplicación de las reglas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil a la norma en estudio, conforme a las cuales posible es determinar el exacto sentido y alcance de las expresiones "orden señalado" y "a prorrata de la afiliación" que se emplean en el inciso 2º del artículo 157 del Código del Trabajo.

En efecto, la primera norma que dichos preceptos ordenan utilizar es la que se consigna en el artículo 19 que prescribe que "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", lo que significa que el elemento gramatical es el primero que se debe tener en consideración para interpretar una disposición legal.

De esta suerte, en la especie, es necesario fijar el significado de las palabras que el legislador utilizó, para cuyo efecto cabe tener presente la disposición que consigna el artículo 20 del citado Código Civil el que contempla 2 formas de entender los términos de la ley, a saber:

- 1) El "sentido natural y obvio" de las palabras, "según el uso general de las mismas", que es, según la jurisprudencia, el fijado por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua; y
- 2) El "significado legal" asignado a las palabras "cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias".

Aplicando estas últimas reglas al caso en análisis nos encontramos, en primer lugar, que el vocablo "orden" no ha sido definido por el legislador de manera tal que sólo cabe acudir al sentido natural

y obvio de la expresión; en este orden de ideas el Diccionario de la Real Academia señala que "orden" es "serie o sucesión de las cosas", "serie" a su vez, significa "conjunto de cosas relacionadas entre sí que se suceden unas a otras".

Armonizando los conceptos que anteceden posible es sostener que por "orden" debe entenderse un conjunto de entidades que, relacionadas entre sí, se suceden unas a otras.

De acuerdo a lo anterior, es dable concluir que la disposición en comento al emplear la locución "orden señalado" ha querido establecer una sucesión en cuanto a la forma como los servicios de bienestar existentes en una empresa participan en la distribución de los valores provenientes de las multas en referencia, señalando que éstos deben destinarse, primeramente, a los fondos de bienestar que la empresa tiene para sus trabajadores y sólo en el evento de que no existan, dicho producto puede pasar a incrementar el patrimonio de las entidades de bienestar de las organizaciones sindicales constituidas en la misma.

Del mismo modo, si aplicamos las reglas de interpretación antes transcritas y comentadas, resulta posible sostener que la expresión "a prorrata" utilizada en el artículo 157 en comento, dice relación al modo como debe repartirse el producto de las multas en estudio cuando existen uno o más fondos de bienestar de la empresa, o a falta de estos, varias entidades de tal carácter de las organizaciones sindicales, estableciendo al respecto que dicha cantidad debe distribuirse en proporción al número de afiliados que estos servicios posean.

En efecto, el Diccionario de la Real Academia señala que "prorrata" es la "cuota o porción que toca a cada uno de lo que se reparte entre varios, hecha la cuenta proporcionada a lo más o menos que cada uno debe pagar o percibir".

De esta suerte, es dable concluir que resulta jurídicamente procedente repartir las sumas provenientes de las multas aplicadas por infracción al reglamento interno, cuando co-existan dos o más fondos de bienestar que la empresa tenga para sus trabajadores, caso en el cual, cada uno de estos fondos debe percibir una cuota calculada en forma proporcional al número de afiliados.

Del mismo modo, y solamente si no existen los fondos antes mencionados, debe asignarse una parte proporcional de los valores resultantes de la aplicación de las multas en referencia, a cada uno de los servicios de bienestar de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa respectiva.

Cabe hacer presente que lo señalado en párrafos que anteceden se encuentra conforme con la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N° 3.189 de 25.06.84.

Ahora bien, aplicando todo lo expuesto anteriormente, al caso por el cual se consulta, posible resulta concluir que si la empresa ISAPRE ... no cuenta en la actualidad con un fondo de bienestar para sus trabajadores, las multas aplicadas por incumplimiento a las normas del reglamento interno, deberán destinarse a los servicios de bienestar social que hayan constituido las organizaciones sindicales existentes, en forma proporcional al número de afiliados con que cuente cada sindicato.

En el evento de que alguno de los sindicatos existentes en la Empresa no haya constituido un servicio de bienestar social o no acredite tal circunstancia ante la empresa, la totalidad de los valores reunidos por aplicación de las referidas multas deberán repartirse entre las otras dos organizaciones sindicales que si cuentan con dicho fondo de bienestar, a prorrata de la afiliación.

Por último, posible resulta concluir que no existe inconveniente legal alguno para que la Empresa cree un fondo propio de bienestar para sus trabajadores, caso en el cual podrán destinarse, a futuro, las multas cursadas por infracciones al reglamento interno a dicho fondo, con prioridad a los servicios de bienestar creados por los respectivos sindicatos, toda vez que la ya citada norma del artículo 157 del Código del Trabajo, expresamente así lo reglamenta.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Las sumas provenientes de multas aplicadas a los trabajadores por infracciones al reglamento interno, en el evento de que la Empresa no cuente con un fondo propio de bienestar, deberán asignarse en forma proporcional al número de afiliados, a cada uno de los servicios de bienestar creados por las organizaciones sindicales existentes en la Empresa.
- 2) No existe inconveniente legal alguno para que la empresa cree un fondo propio de bienestar para sus trabajadores, caso en el cual podrán destinarse a futuro, las multas cursadas por infracciones al reglamento interno a dicho fondo, con prioridad a los servicios de bienestar creados por los respectivos sindicatos.

SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.

0350/015, 23.01.97.

Absuelve diversas consultas relativas a la procedencia de considerar los bonos de incentivo, antigüedad y nocturno en la semana corrida, así como la reajustabilidad y los intereses devengados por los mismos y la situación de las mujeres embarazadas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 45 incisos 1º y 2º; 41 inciso 1º; 32 inciso 3º; 42 letra a); 202; 5º y 63.

Concordancias: Ords. N°s. 8.166/166, de 09.11.88; 1.871/25, de 20.02.89; 6.987/328, de 25.11.94; 516/22, de 25.01.95; 4.916/232, de 08.08.95; 7.630/316, de 20.11.95; 6/1, de 02.01.96 y 2.747/114, de 25.04.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) Procedencia del pago de los bonos de incentivo, antigüedad y nocturno en la semana corrida, respecto del personal que se desempeña como operario.
- 2) Consideración de estos mismos bonos para el cálculo de las horas extras.
- 3) Procedencia del pago del bono nocturno a las trabajadoras embarazadas.
- 4) Determinación por parte del empleador de la base de cálculo del bono de incentivo y posibilidad de modificación unilateral del mismo.
- 5) Retroactividad de los intereses por las sumas adeudadas respecto de los bonos.

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

- 1) El artículo 45 del Código del Trabajo en sus incisos 1º y 2º señala:

"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 norma precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración en dinero equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

De la misma disposición se colige que no resulta jurídicamente procedente considerar, para los efectos de calcular el promedio a que se alude en el párrafo que antecede, las remuneraciones accesorias o extraordinarias, como es el caso de gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo de la semana corrida, cuando reúna las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de una remuneración.
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente.
- 3) Que sea principal u ordinaria.

En relación al requisito signado con el número 1) cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que ha definido la remuneración en los siguientes términos:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

Del tenor de la disposición anotada se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Respecto del requisito contenido en el número 3) cabe consignar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define como "principal", "lo esencial o fundamental, por

oposición a accesorio"; a su vez la palabra "accesoria" la define como "aquella que depende de lo "principal o se le une por accidente", secundario"; con respecto a la acepción "extraordinaria" dice que es "aquello que está fuera del orden o regla natural o común".

En otras palabras, lo accesorio es lo complementario, lo accidental, lo anexo; extraordinario es lo excepcional, lo infrecuente.

Asimismo, para la resolución del problema en análisis, es necesario considerar el artículo 1442 del Código Civil que clasifica los contratos en principales y accesorios, y cuya definición los tratadistas civilistas la hacen extensiva a las obligaciones que de ellos provienen. Es así como se define como obligación principal, aquella que tiene una existencia propia, que es capaz de subsistir por sí sola, independiente de otra obligación, siendo por el contrario obligación accesorio aquella que tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, que es incapaz de subsistir por sí misma.

De ello se sigue, a vía de ejemplo, que un bono por trabajo nocturno que adiciona al salario base, revestirá el carácter de una remuneración ordinaria o principal, y deberá, de consiguiente, considerarse para los efectos de calcular la semana corrida sólo en el evento de que el trabajo nocturno sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno o bien porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, si cumple turnos nocturnos en forma ocasional, esto es, si normalmente labora sólo de día cabe sostener que la bonificación o recargo en comento, dado su carácter excepcional, infrecuente o eventual, no puede considerarse remuneración ordinaria o principal, por lo que no es jurídicamente procedente incluirla para los efectos de calcular la semana corrida.

En la especie el contrato colectivo de la empresa prescribe lo siguiente:

"5.- Bonificación nocturna

"El Trabajo durante la jornada ordinario del turno de noche, tendrá una bonificación de \$83 por hora pagada, más IPC de junio a noviembre de 1994".

Ahora bien, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al bono en comento, es posible afirmar, en primer término, que el mismo reviste el carácter de remuneración según el artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo, dado que es una contraprestación en dinero que tiene por causa el contrato de trabajo por lo cual en lo que se refiere a su inclusión en el beneficio de semana corrida, debemos decir que éste sólo operará respecto de los turnos nocturnos rotativos establecidos con carácter de permanentes en el reglamento interno, sin que sea posible extender este beneficio a los turnos que se desarrollen sólo de manera circunstancial y esporádica en jornada nocturna.

"8.- Bono de antigüedad

"Se pagará mensualmente a los trabajadores operarios que cumplan siete años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa \$20 incluido IPC de junio a noviembre de 1994, por hora pagada, con el carácter de bonificación por antigüedad. A los trabajadores Empleados que forman parte de esta negociación, a partir del primero de diciembre de 1994, se les pagará mensualmente, un bono de antigüedad de \$2.500 por mes, en forma proporcional al

tiempo efectivamente trabajado, a partir de los siete años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa, incluido IPC de junio a noviembre de 1994".

De lo expresado se deriva que el bono antes indicado tiene un carácter permanente una vez cumplidos los requisitos de su procedencia, esto es, los años ininterrumpidos de trabajo en la empresa, ocurrido lo cual incrementa la remuneración del beneficiario en un porcentaje prefijado de modo continuo y constante. Debemos agregar además, que de conformidad a los antecedentes aportados, aparece que este bono se paga mensualmente, no obstante debengarse día a día, con lo cual se cumplen los requisitos exigidos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De este modo, posible resulta afirmar que el bono de antigüedad es un beneficio permanente, ordinario o normal una vez configurados los requisitos mínimos acordados por las partes para su pago, por lo que corresponde considerarlo para los efectos del pago de semana corrida.

"11. Incentivos

"Los trabajadores que estén en los niveles de remuneración establecidos por oficios a esta fecha y las modificaciones que pudieren efectuarse durante la vigencia del Presente Contrato Colectivo, siempre que cumplan labores de producción y otras susceptibles de ser medidas en términos de rendimiento, tablas y cargas de trabajo que, de conformidad al reglamento interno, establezca el Departamento de Ingeniería de la Empresa.

"A contar del 1º de diciembre de 1994, se irá complementando el actual sistema de incentivos, de tal forma que al aumentar la productividad a niveles esperados, el trabajador mejore efectivamente sus ingresos".

De la cláusula contractual antes transcrita se infiere que el empleador acordó con sus trabajadores otorgar un incentivo o prima de producción que se pagará de acuerdo a las tablas y carga de trabajo contenidas en el reglamento interno de conformidad a las reglas que fije el departamento de ingeniería interna de la empresa, siempre que dichos dependientes cumplan labores de producción y otras susceptibles de ser medidos en términos de rendimiento.

En lo que se refiere a este bono debemos señalar que en el evento que el mismo reúna las características señaladas en párrafos que anteceden, vale decir, que se trate de una remuneración devengada diariamente y que sea principal u ordinaria, corresponderá incluirlo en el cálculo del beneficio de la semana corrida, de lo contrario no resultará procedente su inclusión en el cálculo del beneficio en consulta.

- 2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

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

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, debiendo excluirse, por tanto, todos aquellos que no reúnen dichas condiciones.

De consiguiente, para los efectos de resolver si los estipendios por los cuales se consulta deben o no ser considerados para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo de los dependientes de que se trata, se hace necesario determinar en base a lo expuesto en los párrafos que anteceden si los referidos estipendios pueden ser calificados como sueldo.

En conclusión, si consideramos que, conforme a las estipulaciones contractuales antes transcritas y comentadas, el bono de antigüedad consiste en sumas fijas de dinero, pagadas en períodos iguales y que responden a la prestación de servicios, forzoso resulta concluir que el mismo reviste el carácter de sueldo y, consecuentemente, debe ser considerado para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo en lo que dice relación con el bono nocturno, éste sólo podrá ser considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, en el caso de los turnos nocturnos rotativos establecidos con carácter de permanente en el reglamento interno.

- 3) En lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el artículo 202 del Código del Trabajo, prescribe:

"Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

"Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

"a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

"b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

"c) se ejecute en horario nocturno;

"d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y

"e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez".

Del precepto legal transcrito se infiere que el empleador está obligado a trasladar a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado a las mujeres embarazadas que se ocupen habitualmente en labores consideradas por la autoridad como perjudiciales para su salud, entendiéndose como tales, entre otras, las que se ejecutan en horario nocturno.

Se colige, asimismo, que dicho traslado no puede significar en caso alguno una disminución de las remuneraciones de estas trabajadoras.

De acuerdo a lo manifestado por el Sindicato, las mujeres, al iniciar su período de gravidez y durante todo el período de embarazo, son destinadas a realizar sus labores sólo en los turnos diurnos, dejando, por ende, de cumplir funciones en el horario del turno nocturno, lo cual presenta dudas respecto del pago del bono respectivo.

Analizada dicha situación a la luz del precepto del artículo 202 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, preciso es concluir que si bien es cierto que las trabajadoras dejan de laborar en los turnos nocturnos que originan el beneficio, no lo es menos que tal situación deriva del cambio que aquél está obligado a realizar en cumplimiento del citado precepto legal, el cual, como ya se dijera, no puede significar una disminución de su remuneración.

De esta manera entonces, el empleador está obligado a continuar pagándoles el aludido beneficio, y a mantenerles la remuneración de que gozaban antes del cambio de jornada de trabajo, al tenor de lo prevenido en el ya citado artículo 202 del Código del Trabajo.

- 4) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar, que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone que:

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

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

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

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

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

De esta suerte, con el mérito de lo expuesto, el empleador no puede en caso alguno modificar las cláusulas de los contratos individuales o colectivos de trabajo sin el acuerdo de los trabajadores involucrados. En el mismo sentido y por ser el contrato la "ley" que va a regir las condiciones y modalidades de la prestación de los servicios y la remuneración, resulta obligatorio para el empleador clarificar los conceptos utilizados para los efectos del cálculo del bono de incentivo.

- 5) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 1.226/27, de 22.02.90, que los pronunciamientos declarativos de la Dirección del Trabajo rigen desde la fecha en que son emitidos, pero los derechos a que ellos se refieren pueden ser ejercitados desde que han sido otorgados por la ley o por el convenio celebrado entre las partes.

Conforme a la misma doctrina, los dictámenes meramente declarativos, no originan ni hacen nacer ningún derecho que deba regir en el futuro, sino que se limitan a reconocer uno existente. Tal circunstancia produce como efecto que los titulares del derecho reconocido puedan exigir su cumplimiento desde el momento en que se les negó o desconoció y mientras no prescriba la acción.

Por su parte, en lo que respecta a si las diferencias adeudadas por tal concepto deben ser pagadas por el empleador con reajustes e intereses, cabe señalar que el artículo 63 del Código del Trabajo, establece:

"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

"Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la obligación del empleador de pagar las sumas adeudadas por los conceptos indicados y con la reajustabilidad e intereses señalados en la misma queda supeditada a la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Que el empleador adeude al trabajador una suma determinada por concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otra causa, y
- b) Que dicha suma hubiere sido devengada con ocasión de la prestación de servicios.

En la especie, atendida la circunstancia que concurren los dos requisitos indicados precedentemente, toda vez que las diferencias adeudadas a los trabajadores corresponden a remuneraciones devengadas con ocasión de la prestación de los servicios, preciso es con-

cluir que las mismas deben ser pagadas, a los casos que procede según lo expresado en el cuerpo del presente dictamen, con los reajustes e intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Debe tenerse presente que el derecho al cobro de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas, lo anterior conforme a lo prescrito por el artículo 480 inciso tercero del Código del Trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ELECCIONES. TRIBUNAL ELECTORAL.

0351/016, 23.01.97.

La Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, no se encuentra legalmente obligada a informar sobre todas las elecciones sindicales que se efectúen dentro del área de su competencia, sino sólo a proporcionar los antecedentes que el Tribunal Regional Electoral estime indispensable referentes a materias pendientes de su resolución.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículo 7º. Ley Nº 18.593, artículos 1º Nº 1, y 23 inciso segundo.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si el Tribunal Electoral Regional de la II Región del país tiene facultades para solicitar de modo general, a la Dirección Regional del Trabajo de dicho lugar, información sobre todas las elecciones sindicales que se realicen en la respectiva región.

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

El artículo 10 Nº 3 de la Ley Nº 18.593, sobre Tribunales Electorales Regionales, dice:

"Artículo 10.- Corresponde a los Tribunales Electorales Regionales:

"1) Calificar las elecciones de carácter gremial y las de los grupos intermedios, que tengan derecho a participar en la designación de los integrantes de los Consejos Regionales de Desarrollo o de los Consejos de Desarrollo Comunal, de acuerdo con las respectivas leyes orgánicas constitucionales.

"Con este objeto, los gremios y grupos intermedios a que se refiere este número deberán comunicar al Tribunal respectivo la realización de toda elección efectuada. La contravención a esta obligación hará aplicable lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 23.

"El Tribunal deberá requerir los antecedentes necesarios, dentro de décimo día, contado desde el ingreso en la secretaría del Tribunal de la comunicación aludida en el inciso anterior".

De la norma citada se colige directamente que el sujeto obligado a informar sobre la realización de un acto eleccionario al interior de un gremio y de un grupo intermedio que tenga derecho a participar

en la designación de los integrantes de los Consejos Regionales de Desarrollo o de los Consejos de Desarrollo Comunal, es el respectivo gremio o el cuerpo intermedio, según sea el caso; no designándose a ninguna otra institución como la obligada a evacuar dichas informaciones.

Por otra parte, el inciso 3º del artículo 23 de la misma ley, señala:

"Asimismo, podrá requerir directamente de cualquier autoridad, órgano público, persona, organización, movimiento, partido político, gremio o grupo intermedio, según corresponda, los antecedentes que estime indispensables referentes a materias pendientes de su resolución. Aquéllos estarán obligados a proporcionárselos, bajo los apercibimientos y apremios contemplados en el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil".

De la simple lectura de la norma citada, no puede sino concluirse, a su vez, que una Dirección Regional del Trabajo sólo tendrá la obligación de informar a un Tribunal Regional Electoral sobre todo aquello que este órgano estime indispensable referente a materias pendientes de su resolución. Es decir, es requisito esencial para que surja la obligación de informar del órgano público Dirección Regional del Trabajo, el que exista una materia pendiente para su resolución por parte del Tribunal Regional Electoral; no estando obligado éste a informar genéricamente sobre las elecciones que se hayan efectuado en su jurisdicción, sino sólo a proporcionar antecedentes que el Tribunal Regional Electoral estime indispensable referentes a materias pendientes de su resolución.

Por consiguiente, forzoso resulta concluir que la Dirección Regional del Trabajo, Región Antofagasta, no se encuentra legalmente obligada a informar sobre todas las elecciones sindicales que se efectúen dentro del área de su competencia, sino sólo a proporcionar los antecedentes que el Tribunal Regional Electoral estime indispensable referentes a materias pendientes de su resolución, a riesgo, ciertamente, de que si actúa de manera diversa a la propuesta, se pondría inmediatamente fuera de su competencia y de lo que prescribe la ley, potenciando la violación del principio de juridicidad en la actuación de los órganos públicos que prescribe el artículo 7º de la Constitución.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que Dirección Regional del Trabajo, Región Antofagasta, no se encuentra legalmente obligada a informar sobre todas las elecciones sindicales que se efectúen dentro del área de su competencia, sino sólo a proporcionar los antecedentes que el Tribunal Regional Electoral estime indispensable referentes a materias pendientes de su resolución

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. LOCOMOCION COLECTIVA INTER-URBANA.

0352/017, 23.01.97.

Constituye jornada de trabajo el tiempo que ocupan los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana en preparar y retirar los buses de los garajes o recintos de la empresa hasta la salida oficial de las mismas en su recorrido.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 25. Resoluciones Ex. N° 851, de 30.08.95 y N° 753, de 09.08.94, ambas de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.268/71, de 07.03.94 y 2.893/134, de 07.05.94.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si constituye jornada de trabajo el tiempo que ocupan los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana en preparar y retirar los buses de los garajes o recintos de la empresa hasta la salida oficial de los mismos a su recorrido.

Asimismo, agrega la recurrente, encontrándose la materia en consulta directamente relacionada con los sistemas de control de asistencia utilizados por las empresas, en particular el de tipo electrónico-computacional, solicita se instruya a las mismas por intermedio de FENABUS, respecto al lugar en que debe operar el citado sistema de control, para el evento de el requerido período sea considerado jornada de trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. que esta Dirección al fijar el sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, mediante Ord. N° 1.268/71, de 07.03.94, y para la debida interpresentación del contexto normativo contemplado por la legisladora en el citado Art. 25, precisó determinados alcances complementarios y de general aplicación al sector laboral de movilización interurbana cualquiera sea la duración del viaje o trayecto, señalando, como de uno de ellas, que *"la jornada efectiva del personal de choferes se inicia para cada uno de los momentos de colocarse al volante, salvo que por contrato deba cumplir previamente tareas de preparación o aislamiento de la máquina"*.

En armonía con lo anterior este Servicio al momento de dictar la Resolución N° 753 exenta, de 09.08.94, que fija requisitos y regula procedimiento para establecer el sistema obligatorio de control de asistencia de que da cuenta para los trabajadores del sector que nos ocupa, definidos en el punto 3.4. del Art. 12 el momento a partir del cual se entiende que comienza la jornada de trabajo de conductores y personal auxiliar, expresa que es aquel *"a partir del cual el trabajador está a disposición del empleador o se coloca al volante en el caso de los conductores, salvo que por contrato, deba cumplir previamente tareas de preparación o aislamientos de la máquina"*.

Asimismo, cabe señalar que el sistema opcional automatizado de control de asistencia autorizado para el sector en cuestión, mediante Resolución N° 851 exenta, 30.08.95, mantiene el criterio uniforme de esta Dirección en materia de inicio y término de la jornada de trabajo de los trabajadores que laboren a bordo de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, si consideramos que dicho sistema debe permitir el registro, entre otras características o modalidades, de la fecha, hora y minutos en que

se inicia y termina la jornada de trabajo, debiendo, el sistema computacional, generar un informe mensual que debe contener, entre otros datos, los días y horas en que el trabajador comienza a realizar sus tareas por encargo del empleador, de conformidad con lo que estipule el respectivo contrato de trabajo o el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en su caso.

Ahora bien, conforme a lo expresado en párrafos que anteceden, si en los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, ya sea en forma expresa o tácita, o en el respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se encontrare consignada las obligaciones de efectuar las tareas auxiliares de preparación, alistamiento y retiro de los buses en los garajes o recintos de la empresa hasta la salida oficial de los mismos, no cabe sino concluir que el tiempo que se emplee en dichas labores constituyen jornadas de trabajo y, por ende, debe considerarse para los efectos de computar el máximo de 192 horas mensuales contempladas en el artículo 25 del Código del Trabajo.

Convenido lo anterior, cabe señalar que independientemente del sistema de control de asistencia que emplee la empresa, si el lapso de tiempo objeto del presente informe forma parte de la jornada de trabajo del personal de que se trata, aquélla debe considerarlo como tal adoptando las medidas necesarias para su debido registro cumpliendo así en las normativas laboral vigente sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que el tiempo que ocupan los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana en preparar y retirar los buses de los garajes o recintos de la empresa hasta la salida oficial de las mismas en su recorrido, constituye jornada de trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS.
NOMBRAMIENTO. FACULTADES ALCALDE.**

0353/018, 23.01.97.

El alcalde, de conformidad al inciso 3º del artículo 32 de la Ley N° 19.070, deberá nombrar Director a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 32 inciso 31. Ley N° 19.410, artículo 1º N° 16. Código Civil, artículo 13.

Se ha solicitado a esta Dirección acerca de si los alcaldes deben resolver los concursos para las vacantes de los cargos de Director, en base al informe evacuado por la comisión calificadora de concursos a que se refieren los artículos 29 y 30 del Estatuto Docente, sin estar obligados a nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 31 de la Ley N° 19.070, expresa:

"Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedente. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se

refieren los artículos 29 y 30, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base de cual resolverá el Alcalde".

Efectivamente este inciso fue agregado por el artículo 1º N° 16 de la Ley N° 19.410.

Pero por otra parte, cabe tener presente que la Ley N° 19.410 no derogó los últimos dos incisos del artículo 32 de la Ley N° 19.070 que, a la letra, dicen:

"El alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

"Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de procedencia".

Ahora bien, si se comparan ambas normas, se advierte que no son contradictorias, sino complementarias. Vale decir, e interpretándolas de tal modo, se concluye que el alcalde sigue estando obligado a resolver la designación del Director de Establecimiento Educacional a favor de aquel concursante que ocupe el primer lugar ponderado en el concurso, pues la norma del inciso tercero del artículo 32 de la Ley N° 19.070, no hace sino afinar la competencia y atribuciones del alcalde en tal materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el alcalde, de conformidad al inciso 3º del artículo 32 de la Ley N° 19.070, deberá nombrar Director a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

DESCANSO DOMINICAL. EXCEPCION.

0419/019, 29.01.97.

Los trabajadores que se desempeñan en labores de desposte de cerdos en la empresa Faenadora ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38. Decreto Reglamentario N° 101, de 1918.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los trabajadores de la empresa Faenadora ..., que laboran en las faenas de desposte de cerdo se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

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

De conformidad al inciso 1º del artículo 35 del Código del Trabajo, por regla general, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

A su vez, el artículo 38 del citado cuerpo legal señala excepciones al principio anterior, prescribiendo, en su numerando 2º, lo siguiente:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

"2.- 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".

De la disposición legal transcrita se infiere que los trabajadores que se desempeñan en empresas, 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 están exceptuados del descanso dominical, establecido en el referido artículo 35, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo de los mismos de manera que incluya los días domingo y festivos.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se desprende que la interrupción de la faena de desposte de cerdo en días domingo y festivos corta la cadena de frío del respectivo proceso (+ 10° C), disminuyendo así la vida útil del producto por el aumento inicial de la contaminación del procedimiento de desposte y, por ende, perjudica la vida útil de los cortes en la venta.

A su vez, aparece que la continuidad diaria entre faenamiento, desposte y distribución de los cortes de cerdos es del todo necesaria a fin que el producto que recibe el consumidor cuente con la calidad sanitaria adecuada.

En relación con lo expuesto, cabe citar el estudio realizado por "Veterquímica", empresa especializada en la materia, la cual en su informe de 08.07.96 consigna las siguientes conclusiones:

- "1.- El desposte de las varas a las 24 horas comparado con el de 48 horas arrojó una mayor vida útil, que fue de 4 días para el recuento total de bacterias.*
- "2.- En la evaluación de coliformes totales, ambos tratamientos (24 horas y 48 horas) deterioran su vida útil, pero la incidencia del alza inicial de la contaminación del procedimiento de desposte a las 48 horas, es más perjudicial para la vida útil de los cortes en la venta.*
- "3.- Cuando se corta la cadena de frío (> 10° C) se ven afectados ambos tratamientos, pero el quiebre de la vida útil es mayor para los cortes provenientes de cerdos despostados después de 48 horas.*
- "4.- En forma resumida, resulta importante la continuidad diaria entre faenamiento, desposte y distribución de los cortes de cerdos, para que el producto que recibe el consumidor sea de calidad sanitaria adecuada".*

Las consideraciones y conclusiones del estudio en referencia han sido ratificadas por el Servicio de Salud del Ambiente Región Metropolitana, el cual en su Oficio N° 10.361, de 13.12.96 señala lo siguiente:

- "1.- Los antecedentes aportados por la empresa son atendibles, considerando que posterior al faenamiento de los cerdos, las canales deben ser tratadas con temperaturas de refrigeración a fin de favorecer los procesos de maduración y la adecuada conservación de ellas, lo que permite obtener carnes sanitariamente aptas para el consumo y con estándares microbiológicos aceptables. Es más, la literatura internacional avala estos procedimientos".*

Lo expuesto anteriormente permite sostener que las labores a que se refiere el presente oficio, esto es, aquellas de desposte de cerdos, se encuentran comprendidas en la excepción al descanso dominical y en días festivos antes citada, toda vez que se trata de actividades que requieren continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico como, asimismo, de trabajos que necesariamente deben realizarse en domingo y festivos a fin de evitar perjuicios a la empresa.

Por lo tanto, posible resulta afirmar que los trabajadores que se desempeñan en funciones de desposte de cerdo en la empresa Faenadora ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical, pudiendo distribuirse su jornada de trabajo de manera que comprenda los días domingo y festivos.

A mayor abundamiento, y a la luz de los mismos antecedentes antes referidos, es posible afirmar que los trabajadores de que se trata se encuentran, igualmente, exceptuados del descanso dominical y en días festivos de conformidad a lo previsto en el N° 4 del citado artículo 38 del Código del Trabajo que establece, lo siguiente:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñan:

"4. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa".

La conclusión anterior se ve corroborada por lo dispuesto en el Decreto N° 101, de 1918, que reglamenta las excepciones al descanso dominical, toda vez que en su 4ª Categoría, N° 5, exceptúa expresamente del descanso público "Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas como los necesarios por la conservación de materias primas o de productos susceptibles de rápido deterioro o alteración, en cuanto no puedan postergarse sin perjuicio para la empresa", situación que acontece, precisamente, en las labores de desposte de cerdos en cuestión.

En todo caso, necesario es hacer presente que la circunstancia de que la empresa de que se trata esté facultada para distribuir la jornada de trabajo de los dependientes en referencia en forma que incluya los días domingo y festivos, no puede significar una modificación de aquélla pactada en los contratos de trabajo, puesto que, para tales efectos, de conformidad a lo prevenido en los artículos 5º del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, se requiere el consentimiento de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores que se desempeñan en labores de desposte de cerdos en la empresa Faenadora ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORIO. RENOVACION.**0422/020, 29.01.97.**

Los directorios de las asociaciones de funcionarios del Estado, durante su mandato, y en el ejercicio de su autonomía colectiva, pueden renovar cuántas veces así lo estimen necesario los cargos de presidente, secretario y tesorero, debiendo para tales efectos someter dichas decisiones colegiadas a la mayoría absoluta de los integrantes.

Fuentes: Constitución Política de la República, inciso 3º, artículo 1º; Ley N° 19.296, inciso 1º, artículo 1º; inciso 3º, artículo 17 y artículo 24.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los directorios de las asociaciones de funcionarios de la administración del Estado, regidas por la Ley N° 19.296, pueden elegir las veces que estimen necesario los distintos cargos que los componen durante sus respectivos períodos.

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

El inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 19.296 expresa:

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

A su vez, el inciso 3º del artículo 17 de la Ley N° 19.296 señala:

"El directorio de las asociaciones que reunieren a más de veinticinco trabajadores, elegirá, de entre sus miembros un presidente, un secretario y un tesorero".

Por su parte, el artículo 24 de la citada ley dispone:

"Los directores permanecerán en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.

"Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes".

De las normas legales citadas se infiere:

- 1) Que el Estado reconoce a sus trabajadores el derecho de asociarse, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas;
- 2) Que los directorios de dichas asociaciones de funcionarios deben elegir de entre sus miembros un presidente, un secretario y un tesorero; y,
- 3) Que la elección precedentemente referida, deberá ser dirimida por la mayoría absoluta de los integrantes del directorio.

Puesto que la ley no señala ninguna condición y/o requisito en cuanto a la época y/o el momento en la que se ha de realizar la elección, más que la obvia de que se haya elegido previamente un directorio, debe concluirse que ésta puede realizarse cuando así este cuerpo colegiado lo estime necesario, por la mayoría absoluta de sus integrantes.

A su vez, la elección de estos cargos, puede realizarse tantas veces como el Directorio así lo acuerde por el quórum ya mencionado, toda vez que no existe ninguna norma legal que ponga limitación a las renovaciones, requisito esencial para que ello acontezca, de conformidad a nuestra preceptiva legal y constitucional, para limitar la libertad de asociación y la autonomía colectiva de los cuerpos intermedios a través de los cuales se estructura la sociedad y que el Estado reconoce y ampara en el inciso 3º del artículo 1º de la Constitución Política de la República.

Por consiguiente, los directorios de las asociaciones de funcionarios del Estado, durante su mandato, y en el ejercicio de su autonomía colectiva, pueden renovar cuántas veces así lo estimen necesario los cargos de presidente, secretario y tesorero, debiendo para tales efectos someter dichas decisiones colegiadas a la mayoría absoluta de los integrantes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que los directorios de las asociaciones de funcionarios del Estado, durante su mandato, y en el ejercicio de su autonomía colectiva, pueden renovar cuántas veces así lo estimen necesario los cargos de presidente, secretario y tesorero, debiendo para tales efectos someter dichas decisiones colegiadas a la mayoría absoluta de los integrantes.

DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES FISCALIZADORAS. ALCANCE.

0423/021, 29.01.97.

La Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva que le otorga el artículo 265 del Código del Trabajo, está obligada a denunciar a la justicia ordinaria las irregularidades que revistieren carácter delictual.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 6º y 7º. Código de Procedimiento Penal, artículo 84 Nº 3. Ley Nº 18.834, artículo 55 letra k); Código del Trabajo, artículo 265.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la denuncia que ordena hacer el inciso 3º del artículo 265 del Código del Trabajo ante los Tribunales Ordinarios de Justicia, puede ser impetrada por la respectiva organización sindical, en términos de considerar, por esa vía, legalmente relevada a la Dirección del Trabajo de su obligación de denunciar las irregularidades referidas por el ministerio del citado artículo.

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

El artículo 265 del Código del Trabajo señala:

"Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

"Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 300.

"Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

"A solicitud de, a lo menos, un 25% de los socios, que se encuentren al día en sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa".

Del tenor de la norma citada, cuyo sentido es claro, se infiere que, si la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva de que trata, toma conocimiento de hechos que revistan el carácter de delito, no podrá excusarse de denunciarlos a la justicia ordinaria. No se advierte otro sentido posible de la norma en análisis, máxime, si tomamos en consideración la redacción tan precisa y expresa en cuanto a lo que debe hacer la Dirección del Trabajo, a través de sus funcionarios.

Esta obligatoriedad de denunciar a la justicia ordinaria los hechos que revistan carácter delictivo, si acaso se ha tomado conocimiento de ellos, no es más que una emanación del deber que en tal sentido le asiste a todo funcionario público, según dispone la letra k) del artículo 55 de la Ley N° 18.834, "Estatuto Administrativo", que, a la letra, dice:

"Serán obligaciones de cada funcionario: k) Denunciar a la justicia, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular de que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo".

A mayor abundamiento cabe tener presente, también, lo dispuesto por el artículo 84 del Código de Procedimiento Penal que, en su numeral 3º, expresa:

"Están obligados a denunciar: 3º Los empleados públicos, los crímenes o simples delitos de que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones, y especialmente los que noten en la conducta ministerial de sus subalternos".

Por otra parte, no puede dejar de considerarse que la Dirección del Trabajo, en tanto órgano del Estado, actúa válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, debiendo someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, según preceptúan los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República; razón por la cual, si la ley ha ordenado que deba efectuar una denuncia, no le queda sino sólo acatar dicho mandamiento, a riesgo, ciertamente, de generar las responsabilidades pertinentes.

Por consiguiente, y sobre la base de los artículos citados y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva que le otorga el artículo 265 del Código del Trabajo, está obligada a denunciar a la justicia ordinaria las irregularidades que revistieren carácter delictual, sin perjuicio de lo que pudieren hacer sobre el particular las organizaciones sindicales.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. FUNDACION DE CAPACITACION PESCADORES ARTESANALES, FUNCAP.

0424/022, 29.01.97.

- 1) FUNCAP, según sus estatutos es una fundación privada sin fines de lucro, que se rige por ellos y por la legislación común. Dado esto, las relaciones laborales que se configuren en el ejercicio de su giro, deben ser fiscalizadas por la Dirección del Trabajo.**
- 2) Si la relación laboral de los trabajadores de FUNCAP, en definitiva, se constituye con el Instituto de Fomento Pesquero, en cuanto empleador, no cabe ninguna duda de que la fiscalización de dichas relaciones correspondería a nuestro Servicio, puesto que el Instituto de Fomento Pesquero no se encuentra exceptuado de dicha acción; y**
- 3) Para determinar si el trabajador denunciante tiene derecho al pago de horas extraordinarias, es preciso que previamente se determine si acaso ha prestado sus servicios al empleador, activa o pasivamente, por sobre lo convenido, o por sobre el máximo legal, con conocimiento del empleador.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 1º, 30, 32, 37 y 38. D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, letra a) del artículo 1º.

Concordancias: Ord. Nº 4.839/297, de 15.09.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a las siguientes consultas:

- 1) Si la empresa Fundación para la Capacitación del Pescador Artesanal, en adelante FUNCAP, es una empresa dependiente del Estado y, por ende, si se encuentra sometida a la fiscalización de nuestro Servicio.
- 2) Si de comprobarse que el vínculo de subordinación y dependencia de los trabajadores de FUNCAP se da con el Instituto de Fomento Pesquero, en adelante IFP, correspondería igualmente a nuestro Servicio la fiscalización o, dicha acción, recaería dentro de la esfera de competencia de la Contraloría General de la República.
- 3) Si al trabajador denunciante, quien tiene un contrato de trabajo con una jornada distribuida de lunes a viernes, de 44 horas semanales, y posteriormente modificada a 48 horas semanales, le asiste el derecho al cobro de horas extraordinarias por los días sábados, domingos y festivos, cuando se encuentra embarcado.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Sobre la primera de sus consultas, cabe señalar que FUNCAP, según sus estatutos tenidos a la vista, es una fundación privada sin fines de lucro, que se rige por ellos y por la legislación común. Dado esto, las relaciones laborales que se configuren en el ejercicio de su giro,

deben ser fiscalizadas por la Dirección del Trabajo, pues caen dentro de su órbita de competencia natural, según se desprende de la letra a) del artículo 1º del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; en relación con el artículo 1º del Código del Trabajo.

- 2) Sobre la segunda de sus consultas, debe tenerse presente que si la relación laboral, en definitiva, se constituye con el Instituto de Fomento Pesquero, en cuanto empleador, no cabe ninguna duda de que la fiscalización de dichas relaciones correspondería a nuestro Servicio, puesto que el Instituto de Fomento Pesquero no se encuentra exceptuado de dicha acción.

En efecto, como se ha sostenido por este Servicio, entre otros Ord. N° 4.839/297, de 15.09.93, el Instituto de Fomento Pesquero es una Corporación de Derecho Privado, cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

- 3) Por último, sobre la tercera de sus consultas, es pertinente considerar lo dispuesto por el artículo 30 del Código del Trabajo que, a la letra, dice:

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

A su vez, conviene ir afinando aún más esta preceptiva, a la luz de los señalados por los dos primeros incisos del artículo 32 del ya citado Código:

"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".

De las normas citadas, y en atención a lo por Ud. consultado, cabe informar que el derecho al pago de las horas extraordinarias nace cuando el trabajador, en definitiva, labora más horas de las convenidas, con conocimiento del empleador, o cuando excede el máximo legal.

Por consiguiente, para determinar si el trabajador denunciante tiene derecho al pago de tales horas extraordinarias, es preciso que previamente se determine si acaso ha prestado sus servicios al empleador, activa o pasivamente, por sobre lo convenido, con conocimiento del empleador, o por sobre el máximo legal.

Pero por otra parte, y puestos en la hipótesis de que el trabajador prestare sus servicios en días domingo y festivos, cabe señalar que, si la empresa no se encuentra exceptuada del descanso dominical según el artículo 38 del Código del Trabajo, sólo podrían prestar sus servicios en tales días, en caso de fuerza mayor, todo de conformidad a lo preceptuado por el inciso 1º del artículo 37 del Código del Trabajo. Pero, ha de considerarse también que, si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias, según lo dispone el inciso 2º del ya citado artículo 37.

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

- 1) FUNCAP, según sus estatutos tenidos a la vista, es una fundación privada sin fines de lucro, que se rige por ellos y por la legislación común. Dado esto, las relaciones laborales que se configuren en el ejercicio de su giro, deben ser fiscalizadas por la Dirección del Trabajo, pues caen dentro de su órbita de competencia natural, según se desprende de la letra a) del artículo 1º de D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; en relación con el artículo 1º del Código del Trabajo.
- 2) Si la relación laboral se constituye con el Instituto de Fomento Pesquero, en cuanto empleador, no cabe ninguna duda de que la fiscalización de dichas relaciones correspondería a nuestro Servicio, puesto que el Instituto de Fomento Pesquero no se encuentra exceptuado de dicha acción.
- 3) Para determinar si el trabajador denunciante tiene derecho al pago de tales horas extraordinarias, es preciso que previamente se determine si acaso ha prestado sus servicios al empleador, activa o pasivamente, por sobre lo convenido, o por sobre el máximo legal, con conocimiento del empleador. Pero por otra parte, y puestos en la hipótesis de que el trabajador prestare sus servicios en días domingo y festivos, cabe señalar que, si la empresa no se encuentra exceptuada del descanso dominical según el artículo 38 del Código del Trabajo, sólo podrían prestar sus servicios en tales días, en caso de fuerza mayor, todo de conformidad a lo preceptuado por el inciso 1º del artículo 37 del Código del Trabajo. Pero, a su vez, no puede dejar de considerarse también que, si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias, según lo dispone el inciso 2º del ya citado artículo 37.

ASIGNACION COLACION. ASIGNACION MOVILIZACION.

0425/023, 29.01.97.

No resulta jurídicamente procedente que la Empresa de Correos de Chile descunte durante los días feriados los bonos de colación y de movilización convenidos en las cláusulas 20 y 21 del contrato colectivo vigente.

Se ha consultado a este Servicio si resulta procedente que la Empresa de Correos de Chile proceda a descontar los bonos de colación y movilización correspondientes a feriados recaídos los días 15 de agosto y 18 y 19 de septiembre del presente año.

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

El Contrato Colectivo celebrado el 26 de septiembre de 1996 que determina como vigencia del mismo el período de tiempo comprendido entre el 1º de julio de 1996 y el 1º de julio de 1998, establece en sus artículos 20 y 21:

"Art. 20: Bono de colación

"La empresa pagará, conjuntamente con las remuneraciones, un bono de colación equivalente a \$ 450 por día efectivamente trabajado".

"Art. 21: Bono de movilización"

"La empresa pagará, conjuntamente con las remuneraciones, un bono de movilización equivalente a \$ 300 por día efectivamente trabajado".

Del análisis de las cláusulas precitadas es posible concluir que las partes han pactado en el citado contrato colectivo, que tanto el bono de colación, como el bono de movilización se pagarán por día efectivamente trabajado.

No obstante lo anterior, el artículo 3º bis del mismo contrato colectivo, en su letra a), establece:

"Art. 3º bis procedencia de descuentos proporcionales"

"La empresa procederá a descontar proporcionalmente de las remuneraciones, bonos del Título V letra a), asignaciones y bonificaciones las sumas correspondientes a las ausencias injustificadas al trabajo. Para estos efectos no se considerará como ausencias injustificadas las siguientes:

"a) Las correspondientes a feriados y feriado anual".

De la cláusula transcrita anteriormente fluye que en caso de ausencia injustificada de los trabajadores de la Empresa de Correos de Chile, se ha convenido que esta última hará los descuentos proporcionales que correspondan a sus remuneraciones y a los bonos que se indican en el Título V letra a) del citado contrato colectivo, entre los que se comprenden los bonos de colación y movilización, además de efectuar tales descuentos de las asignaciones y bonificaciones.

Igualmente del tenor literal de este precepto resulta claro que se ha convenido entre la Empresa de Correos de Chile y los trabajadores, que las ausencias correspondientes a feriados y feriado anual no son injustificadas para los efectos de lo señalado en el párrafo que antecede.

En razón de lo anterior, cabe concluir que habiéndose pactado en el contrato colectivo, que los feriados constituyen ausencias justificadas, no resulta jurídicamente procedente que la Empresa de Correos de Chile descuente los días feriados, los bonos de colación y de movilización convenidos en las cláusulas 20 y 21 del contrato vigente.

REGLA DE LA CONDUCTA. BENEFICIOS.

0426/024, 29.01.97.

La empresa ..., no pudo rebajar unilateralmente la cantidad de 300 y 280 pies de cuero que reiteradamente entregó a los trabajadores de la sección cortado de la empresa, afectos al contrato colectivo de 21.12.94, celebrado entre esa empresa y el sindicato de trabajadores de la misma, para el corte de 100 pares de calzado modelo Gilles, masculino y femenino respectivamente, por ser ésta la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones que consagran el incentivo por economía de cuero previsto en el anexo del mencionado instrumento.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564 incisos 2º y final.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa ... ha podido rebajar en forma unilateral la cantidad de pies de cuero que reiteradamente entregó a los trabajadores de la sección cortado de esa empresa para el corte de 100 pares de zapatos Gilles femenino y masculino, atendido que ello incide directamente en el incentivo de economía de cuero de que gozan dichos trabajadores de acuerdo al contrato colectivo que los rige.

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

La cláusula primera del contrato colectivo de 21.12.94, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma establece:

"Sueldo base e incentivos

"La empresa reajustará los actuales sueldos base e incentivos a contar del 1º de enero de 1995, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, o el organismo que lo suceda o reemplace, que se hubiere registrado en el año 1994, más 8 puntos porcentuales en el caso de los sueldos bases y más 1 punto porcentual en los incentivos.

"Para estos efectos se deja constancia que los actuales sueldos base e incentivos son los siguientes:

CATEGORIA	SUELDO BASE MENSUAL	INCENTIVO MENSUAL	TOTAL	INCENTIVO SEMANAL
1º	89.970	56.757	146.727	13.108
2º	84.600	53.376	137.976	12.327
3º	79.420	48.365	127.785	11.170
4º	74.120	41.847	115.967	9.664
5º	69.910	36.407	106.317	8.408
6º	67.430	32.211	99.641	7.439
7º	64.530	28.984	93.514	6.694
8º	62.050	24.313	86.363	5.615

"Los incentivos se regirán de acuerdo al anexo denominado "Normas generales para el pago de incentivos", que se firma en este acto.

A su vez, los N°s. 14, 14.1 y 14.2 del anexo "Normas para el pago de incentivo en el área de operaciones 1995 - 1996", señalan:

"El incentivo individual por economía de cuero y forro para los cortadores será el siguiente:

Cuero vacuno	\$ 337	por pie.
Cuero Pigskin	\$ 281	por pie.
Cuero Forros	\$ 169	por pie.

"14.1 El incentivo por economía de cuero es la oportunidad de un ingreso adicional logrado por una circunstancia que puede o no ocurrir y no debe ser considerado como un ingreso 100% seguro.

"Además la economía no puede exceder el 10% de lo prescrito.

"14.2 Al terminar de cortar el plano de producción el cuero de la economía producida será depositado en su casillero en la bodega de cuero".

De las normas convencionales anotadas se infiere que el sistema remuneración del personal afecto al citado instrumento colectivo está conformado por el sueldo base e incentivos que se señalan en la cláusula 1ª antes transcrita y que estos últimos se pagan conforme al anexo denominado "Normas generales para el pago de incentivos", que forma parte integrante de dicho contrato.

Fluye, asimismo, que las partes convinieron que el incentivo individual por economía de cuero y forro para los cortadores ascendería a las sumas de \$357, 281 y 168, por pie, según se trate de cuero de vacuno, pigskin y forros, respectivamente, estableciéndose expresamente que la economía no podrá exceder el 10% de lo prescrito.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cual ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstas, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie, cual ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación que nos ocupa, es necesario recurrir a otros elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente, a las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564, incisos 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato

"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "o por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

Ahora bien, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusula expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista y, en especial del informe de fiscalización de 13.07.96, evacuado por el fiscalizador Sr. G.F.C., se ha podido establecer que el convenio colectivo de 18.12.92 celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores de esa misma se contenía una cláusula similar a la que se establece en la cláusula N° 1 del contrato colectivo vigente, antes transcrito, estableciéndose igualmente que los incentivos allí contemplados se regirían por el anexo firmado en el mismo acto, denominado "Normas generales para el pago de incentivos", cuyo N° 14 se refiere al beneficio que nos ocupa, y que bajo la vigencia de ambos instrumentos la empresa, en forma reiterada en el tiempo, aproximadamente durante más de tres años, entregó 300 pies de cuero para el cortado de 100 pares de zapato Gilles masculino y sólo 280 para el femenino, situación que varió en agosto de 1995, fecha en que la empresa rebajó dicha cantidad a 280 y 220 pies de cuero respectivamente, lo cual significó para los trabajadores una disminución de las sumas percibidas por concepto del incentivo que nos ocupa.

De los mismos antecedentes aparece que respecto de los otros modelos de calzado que ... fabrica, se ha entregado en forma permanente una misma cantidad de pies de cuero para cada corte.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, más de tres años, han entendido y ejecutado la cláusula N° 1 de los citados instrumentos colectivos, complementadas por las disposiciones establecidas en los anexos antes señalados, de forma tal, que para los efectos del pago del beneficio que nos ocupa la empresa entregó siempre la misma cantidad de pies de cuero para el corte de 100 pares de zapatos modelo Gilles, esto es, 300 para el masculino y 280 para el femenino, circunstancia, que, a la vez, autoriza para sostener que dicha modalidad se encuentra enmarcada dentro de los términos de la regla de la conducta analizada en párrafos precedentes, complementando el acuerdo inicial que sobre dicho beneficio se contiene en los instrumentos señalados.

De esta suerte, forzoso es convenir que el empleador no puede rebajar unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los respectivos trabajadores, la cantidad de pies de cuero entregada reiteradamente en el tiempo para el corte de los 100 pares de calzado del modelo ya indicado.

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

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

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que la empresa ... no pudo rebajar unilateralmente la cantidad de 300 y 280 pies

de cuero que reiteradamente entregó a los trabajadores de la sección cortado de la empresa, afectos al contrato colectivo de 21.12.94, celebrado entre éste y el sindicato de trabajadores de la misma, para el corte de 100 pares de calzado modelo Gilles, masculino y femenino respectivamente, por ser ésta la forma como las partes han atendido y aplicado las estipulaciones que consagran el incentivo por economía de cuerdo previsto en el anexo del mencionado instrumento.

ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. ESCUELAS ESPECIALES COANIL.**0427/025, 29.01.97.**

A los funcionarios sin título docente y con conocimientos y experiencia técnica en oficios que se desempeñan en las escuelas especiales que administra COANIL, se les debe aplicar el Estatuto Docente si, en cumplimiento de lo dispuesto por su artículo 2º, están habilitados o autorizados para ejercer la función docente.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1º y 2º. Decreto N° 7.723, Ministerio de Educación de 1981; artículos 3º y 6º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en relación a si los funcionarios sin título docente y con conocimientos y experiencia técnica en oficios tienen, o no, la calidad de profesionales de la educación y si corresponde pagarles las remuneraciones, asignaciones y beneficios especiales que perciben los profesionales de la Educación, de acuerdo al Estatuto Docente y la Ley N° 19.410, de 1995.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1º del Estatuto Docente, Ley N° 19.070 y sus modificaciones, dice:

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

El artículo 2º Ley N° 19.070 y sus modificaciones, señala:

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

Por otra parte, debe tenerse presente lo dispuesto por el Decreto N° 7.723, del Ministerio de Educación, de 1981, que reglamenta el ejercicio de la función docente.

En efecto, en el artículo 3º de dicho cuerpo normativo, se establecen las personas que podrán ejercer la función docente. Señala, a su vez, en el artículo 6º que:

"No se requiere autorización para ejercer la docencia ni estar inscrito en el Registro a que se refiere el artículo tercero, para desempeñarse en las Universidades o en otros establecimientos de educación superior, en institutos de enseñanza dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, en la Academia Diplomática de Chile "Andrés Bello" del Ministerio de Relaciones Exteriores, o para impartir enseñanza sobre materias determinadas, tales como actividades de capacitación, artesanales y otras semejantes".

"Tampoco se requiere de autorización ni inscripción, para ejercer la docencia cuando concurren copulativamente las siguientes circunstancias:

- "a) Se trate de asignaturas: 1) Vocacionales vinculadas al mundo del trabajo, en la educación media humanista-científica, o 2) Propias de las especialidades de la educación media técnico-profesional, y*
- "b) Que, dichas asignaturas estén impartidas por profesionales o técnicos titulados, en una área afín, por una institución de educación superior reconocida por el Estado".*

Por su parte, en el Título II, del decreto, se señalan las clases de autorización que da el Ministerio de Educación para ejercer la función docente.

Pues bien, de las normas legales se infiere que, para estar afecto a las normas del estatuto docente, deben las personas naturales cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser profesional de la educación o estar habilitado para ejercer la función docente o estar autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes;
- b) Prestar los servicios en establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

De lo anterior se deduce, y en relación a la pregunta formulada por Ud., que los funcionarios sin título docente y con conocimientos y experiencia técnica en oficios que se desempeñan en las escuelas especiales que administra COANIL, les será aplicable el Estatuto Docente si acaso cumplen los requisitos antes expresados.

En el caso que no tuviesen el título de docente, deberá, por consiguiente, establecerse si cumplen con los requisitos de habilitación que preceptúa el artículo 6º del Decreto Ley Nº 7.723. Si requieren autorización, deberá, a su vez, determinarse si ésta ha sido otorgada.

Vale decir, los funcionarios sin título docente y con conocimientos y experiencia técnica en oficios que se desempeñan en las escuelas especiales que administra COANIL, se les debe aplicar el Estatuto Docente si, en cumplimiento de lo dispuesto por su artículo 2º, están habilitados o autorizados para ejercer la función docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Ud. que los funcionarios sin título docente y con conocimientos y experiencia técnica en oficios que se desempeñan en las escuelas especiales que administra COANIL, se les debe aplicar el Estatuto Docente si, en cumplimiento de lo dispuesto por su artículo 2º, están habilitados o autorizados para ejercer la función docente.

EMPRESA. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. OBLIGATORIEDAD.

0428/026, 29.01.97.

- 1) Procede que la empresa ... entregue a los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores N° 1, en cumplimiento de la cláusula 6.1, zapatos con punta de acero, en reemplazo de los estipulados en dicha cláusula, y**
- 2) De efectuar el empleador cambios en las funciones de los trabajadores con rebaja de bonos, corresponde que los mismos deduzcan reclamación en los términos del artículo 12 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12; Ley N° 16.744, artículo 66, inciso 5º.

Concordancias: Dictamen Ord.N° 155/4, de 08.01.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Cumplimiento de cláusula de contrato colectivo referida a la entrega de zapatos de trabajo;
- 2) Cambios en puestos de trabajo después de varios años de desempeño en la misma actividad, con rebaja de bonos, en ciertos casos.

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

- 1) En cuanto a la consulta signada con este número, la cláusula 6.1 del contrato colectivo de fecha 02.10.92, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, constituido en ella, estipula:

"Condiciones de trabajo

"Ropa de trabajo

"La empresa entregará a cada trabajador dos pares de botines tipo Hércules de Bata al año, en los meses de febrero y julio, y dos Slacks de mezclilla al año, a entregarse en los meses de abril y octubre.

"La sección Taller, por su parte, recibirá tres buzos u overoles, o slacks en el año, en los meses de febrero, junio y octubre, y dos pares de botines de seguridad, tipo Bata, que serán entregados en los meses de febrero y julio de cada año.

"Conjuntamente con la entrega de slacks correspondiente al mes de octubre, de cada año, se entregarán dos poleras, con cuello.

"El uso de la ropa y zapatos de trabajo, como asimismo de los implementos que se indican en el número siguiente, será obligatorio, debiendo los trabajadores mantenerlos en condiciones de aseo y presentación acorde con la categoría de la empresa, pudiendo los jefes exigir el cumplimiento de este deber.

"Por su parte, la empresa mantendrá en bodega una tenida adicional, de uso personal de cada trabajador, para que éste lo use excepcionalmente en casos calificados por la empleadora, debiendo posteriormente devolverlo aseado para volverlo a guardar".

De la cláusula anterior se desprende en lo que interesa, que la empresa entregará a cada trabajador dos pares de botines tipo Hércules Bata, uno en el mes de febrero y otro en el mes de julio, cuyo uso será obligatorio dentro del recinto industrial.

Cabe agregar, que el mismo beneficio y especificación, salvo su entrega en los meses de marzo y septiembre, se contiene en el nuevo contrato colectivo celebrado entre las partes con fecha 07.10.96.

Ahora bien, de informe de 23.05.96, de la fiscalizadora C.F.G., se deriva que la empresa no ha dado cumplimiento a la entrega de los zapatos del tipo ya indicado debido a que la industria Bata ya no fabrica el tipo Hércules, sino que distribuye otro de similares características, elaborado por CATECU, empresa dependiente suya, los que se han ofrecido a los trabajadores de la empresa, quienes no los aceptan por no corresponder a los convenidos en el contrato.

Por otra parte, del mismo informe se desprende que el jefe del Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa ha requerido, como consta de Oficio de 05.01.96, que todos los trabajadores de la planta, excepto personal de oficinas y laboratorios, usen zapatos de seguridad con punta de acero, dado que se encuentran "expuestos a sufrir lesiones en los pies por aprisionamiento y caídas de equipos y materiales de fierro que movilizan", por lo que solicita el reemplazo del zapato corriente por el de seguridad con punta de acero.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 66, inciso 5º, de la Ley N° 16.744, sobre seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

"Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

De la norma legal antes citada se deriva que la empresa se encuentra obligada a cumplir las medidas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que le indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario existentes en ella, sin perjuicio de su apelación oportuna al organismo administrador del seguro ya indicado.

De este modo, en la especie, la empresa se encuentra obligada a reemplazar los zapatos convenidos en el contrato colectivo por los requeridos por el jefe del Departamento de Prevención de Riesgos en aplicación de una disposición de la Ley N° 16.744, que por ser ley especial prima sobre la ley laboral y, como ley, se impone a la autonomía contractual de las partes.

De consiguiente, procede que la empresa ... entregue a los trabajadores afectos al contrato colectivo, zapatos de seguridad con punta de acero en reemplazo de los estipulados en la cláusula 6.1 de dicho instrumento, sin que pudiera derivarse que una es una obligación legal y otra contractual, por lo que la última debe cumplirse de todos modos, si en ambos casos se trata de elementos para ser utilizados en el mismo lugar de trabajo, y según se indicó, la ley prima sobre la autonomía de la voluntad de las partes.

- 2) En cuanto a cambios en puestos de trabajo, con rebaja de bonos en ciertos casos, el artículo 12 del Código del Trabajo, incisos 1° y 3°, dispone:

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

"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Del precepto legal citado se infiere en lo que concierne al caso, que el empleador puede alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios, a condición que se trate de labores similares y sin que ello importe un menoscabo para el trabajador, quien, en caso de sentirse afectado, podrá reclamar dentro de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho, al Inspector del Trabajo respectivo, de cuya resolución podrá recurrirse al juez del trabajo, dentro de quinto día.

De este modo, en la especie, si el empleador efectuó cambios en las funciones de los trabajadores con rebajas de ciertos bonos, éstos tenían el plazo de 30 días hábiles para su reclamación, plazo que transcurrido sin efectuar dicha reclamación podría significar que se acepta la modificación de que se trate.

En todo caso, de los antecedentes tenidos a la vista y en especial de Ord. del ant. 2) se desprende que "en los casos en que ha habido cambios de funciones se ha mantenido los bonos adicionales de acuerdo a la especialización que cada trabajador ha obtenido en las secciones de la empresa".

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

- 1) Procede que la empresa ... entregue a los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores N°1, en cumplimiento de la cláusula 6.1, zapatos con punta de acero, en reemplazo de los estipulados en dicha cláusula; y

- 2) De efectuar el empleador cambios en las funciones de los trabajadores con rebaja de bonos, corresponde que los mismos deduzcan reclamación en los términos del artículo 12 del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

0429/027, 29.01.97.

Resulta procedente que el gerente y los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ..., presten servicios a ésta, bajo un vínculo de subordinación y dependencia, propio de un contrato de trabajo, no obstante detentar la calidad de socios de la misma Cooperativa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, 7º y 8º. Decreto Reglamentario de la Reforma Agraria Nº 20, artículos 20 y 45.

Se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si el gerente y el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ... pueden prestar servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia propio de un contrato de trabajo, atendida la calidad de socios de dicha entidad que ellos detentan.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

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

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

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

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

Del contexto de las disposiciones legales precitadas es dable inferir que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia, y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

De esta forma, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales.
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Por último, cabe señalar que el elemento propio o característico del contrato de trabajo, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia, elemento que determinará si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darle también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Conforme a lo anterior, es dable concluir que se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación se efectúa en una situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Cabe agregar que, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, el vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como *"la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Ahora bien, en concepto de esta Dirección la calidad de socio de una cooperativa constituye un inconveniente para la existencia de una relación laboral cuando tal calidad involucra elementos o condiciones que, copulativamente consideradas, impiden que la prestación de servicios del socio de que se trate se desarrolle en condiciones de subordinación y dependencia respecto de su eventual empleador, la cooperativa, en cuanto originan una confusión entre la voluntad de aquél y la de esta última; tales condiciones dicen relación con el capital que el socio posee en la cooperativa y con las atribuciones de que, dentro de la entidad, puede estar investido.

Por otra parte el Decreto Reglamentario de la Reforma Agraria N° 20, de 1963, denominado Ley General de Cooperativas, cuyo texto refundido fue fijado por el Decreto Supremo N° 502, de 1978, modificado por los D.L. N°s. 3.350, 3.442, 3.578 y Ley N° 18.018, en su artículo 45 inciso 1°, dispone:

"El gerente es el empleado ejecutor de los acuerdos y órdenes del Consejo de Administración, representará judicialmente a la cooperativa como a las demás instituciones regidas por esta ley, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42 y sus atribuciones y deberes serán fijadas en los estatutos, sin que ello obste a que, en todo caso, ejerza activa y pasivamente las facultades fijadas en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil".

Se colige de este precepto que el propio ordenamiento jurídico especial de las cooperativas ha calificado al gerente como un empleado de éstas, asignándole el carácter de mero ejecutor de los acuerdos y órdenes del Consejo de Administración, dentro del marco de los deberes y atribuciones

que le fijan la ley y los respectivos estatutos, lo cual habilita para sostener que presta sus servicios en las condiciones de subordinación y dependencia propias del contrato de trabajo, existiendo, por ende, entre el gerente y la cooperativa una relación jurídica de naturaleza laboral.

En el caso específico que nos ocupa, la conclusión anterior aparece corroborada por los propios estatutos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ..., los cuales en su artículo 37 ratifican la situación de dependencia del Gerente al disponer que este "será nombrado por el Consejo de Administración y ejercerá sus funciones según las instrucciones de este y bajo su inmediata vigilancia".

Por lo que concierne al personal administrativo, preciso es convenir que la simple calidad de socio, sin ningún cargo o facultad especial, no constituye un obstáculo para la prestación de servicios remunerados toda vez que en tal caso no se produce una confusión de su voluntad con la de la Cooperativa que impida su subordinación o dependencia a esta última.

En la especie, los propios estatutos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ..., dejan en claro esta situación estableciendo expresamente en el artículo 20 que "ninguna persona que desempeñe en la Cooperativa un cargo rentado podrá pertenecer al Consejo de Administración, Comité de Crédito o Junta de Vigilancia".

Ahora bien, atendidas las conclusiones a que se ha arribado en párrafos que anteceden preciso es convenir que el capital que el socio posee en la cooperativa no tendrá incidencia alguna en el problema en análisis más aún si se considera la limitante contenida en el artículo 20 del Decreto Reglamentario de la Reforma Agraria ya citado, en orden a que "ningún socio puede ser dueño de más del diez por ciento del capital de una cooperativa".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que resulta procedente que el gerente y los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ..., presten servicios a ésta bajo un vínculo de subordinación y dependencia propio de un contrato de trabajo, no obstante detentar la calidad de socios de esa cooperativa.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

01, 14.01.97.

Fija sentido y alcance del artículo transitorio de la Ley N° 19.481, sobre ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo.

Con motivo de la entrada en vigencia del artículo transitorio de la Ley N° 19.481, sobre ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial con fecha 03 de diciembre de 1996, se ha estimado conveniente fijar el sentido y alcance de la referida disposición así como establecer los procedimientos que deberán seguir las Inspecciones del Trabajo en las actuaciones derivadas de la misma.

I. Fuente legal.

El artículo transitorio de la Ley N° 19.481, dispone lo siguiente:

"Concédese a todos los empleadores con deudas impagas por concepto de multas administrativas cursadas por los Inspectores del Trabajo, en el ejercicio de sus facultades, reclamadas o no ante los Juzgados del Trabajo, un plazo máximo de 180 días, a contar de la fecha de publicación de la presente ley, para pagar su monto, al valor equivalente en moneda de curso legal de la unidad monetaria vigente a la fecha en que se dictó la resolución que aplicó la multa respectiva, quedando condonados los reajustes e intereses".

De la norma legal transcrita es posible concluir que el legislador ha concedido a los empleadores con deudas impagas por concepto de multas administrativas, cursadas por los Inspectores del Trabajo en el ejercicio de sus facultades, un plazo determinado para pagar su monto, al valor equivalente en moneda de curso legal de la unidad monetaria vigente a la fecha en que se dictó la resolución de multa.

II. Plazo de vigencia.

Según la disposición transitoria, la posibilidad de optar por el beneficio consistente en la condonación de reajustes e intereses, sólo podrá ser impetrado por los empleadores deudores dentro del plazo de 180 días corridos contados desde la fecha de publicación de la ley, esto es, desde el 03 de diciembre de 1996.

III. Universo.

Con el objeto de hacer aplicable la disposición que nos ocupa se hace necesario determinar claramente las resoluciones de multas respecto de las cuales podrá aplicarse la condonación en comento.

En ese sentido, se considera pertinente fijar los siguientes criterios:

1. Podrán acogerse a dicho beneficio aquellas multas cursadas con anterioridad a la fecha de publicación de la ley. Por lo tanto, las multas dictadas a partir del 03 de diciembre de 1996 no entrarán en la opción de la condonación.

Lo anterior, encuentra su fundamento en el hecho que las condonaciones sólo pueden operar hacia el pasado y no hacia el futuro, ya que, no se puede condonar algo que aún no sucede.

Además, ello se explica en función que lo deseado por el legislador en la regularización de una situación de deuda ya existente.

2. A su vez, se aplicará la condonación citada cualquiera sea el estado procesal en que se encuentre la resolución de multa, es decir, la norma transitoria operará respecto de las siguientes multas:

- Multa cursada sin notificar.
- Multa cursada, notificada.
- Multa cursada, notificada y ejecutoriada.
- Multa cursada, notificada y reconsiderada administrativamente.
- Multa cursada, notificada y reclamada judicialmente.
- Multa cursada, notificada y en juicio ejecutivo.
- Multa cursada, notificada y en cumplimiento incidental.

En relación a las multas que hayan sido reconsideradas administrativamente o reclamadas judicialmente y que hayan sido rebajadas en su monto original, sea por resolución administrativa o judicial, se deberá tener presente que la forma de acogerse a la condonación será pagando el nuevo monto rebajado al valor equivalente en moneda de curso legal a la fecha en que constató la infracción.

IV. Forma de hacerse efectiva la condonación.

Para que el mecanismo de condonación opere será necesario que exista petición del infractor, es decir, para acogerse a este beneficio el deudor deberá impetrarlo expresa o tácitamente, lo hará de la primera forma cuando presente una solicitud escrita verbal y será de la segunda cuando pague directamente a la TGR con el valor resultante de la condonación o cuando estando la multa en juicio ejecutivo, reclamación judicial o cumplimiento incidental practique consignación por dicho valor.

De esta forma, no procederá la condonación de oficio por la autoridad. De consiguiente, la disposición en análisis no importará una rebaja automática en el monto de las multas; pues siempre la condonación deberá ser solicitada.

Lo anterior, no significará en modo alguno, según se verá más adelante, que no se publicite o se ponga en conocimiento de los eventuales beneficiados la norma en comentario.

V. Monto a pagar.

En relación a este punto, se debe tener presente que las multas no sólo contiene el monto en unidades monetarias (UF, UTM e IMM) sino que, además, el valor en pesos equivalente a dichas unidades a la fecha en que se constató la infracción, es decir, las multas se establecen a este último hecho.

De esta forma, deberá entenderse por fecha de dictación de la resolución aquella que se ha establecido como fecha de constatación de la infracción.

De consiguiente, el valor a pagar por el deudor será aquel que aparezca en pesos en la resolución de multa respectiva.

VI. DifusiOn.

Las Direcciones Regionales e Inspecciones Provinciales y Comunales deberán determinar las acciones a seguir con el objeto de dar a conocer y difundir la norma, toda vez, que ella busca la regularización de las deudas existentes por concepto de multas administrativas.

En este sentido, se sugieren, entre otras, las siguientes medidas:

- Difusión a nivel Regional o Comunal a través de medios de comunicación.
- Difusión a través de las organizaciones de empleadores.
- Difusión por medio de avisos y carteles en las Inspecciones.
- Difusión a través de otros medios utilizados por las Inspecciones.

VII. Estadística.

Con el fin de poder evaluar y cuantificar la efectividad y aplicación de la condonación, se llevará un registro estadístico del número y montos pagados, de las multas acogidas a este beneficio.

02, 20.01.97.

Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.482, de 1996, al artículo 38 del Código del Trabajo.

En el Diario Oficial de 03 de diciembre de 1996, se ha publicado la Ley N° 19.482, cuyo artículo 1° modifica el artículo 38 del Código del Trabajo, razón por la cual esta Dirección en uso de las atribuciones que le competen, y sin perjuicio de la jurisprudencia que se emita posteriormente a través de dictámenes, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones destinadas a facilitar la aplicación de la nueva norma relativa a descanso dominical.

I. Ambito de aplicaciOn.

La Ley N° 19.482, modificando el inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo, confiere a los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el número dos del mismo precepto, el derecho a que en el respectivo mes calendario, o en la oportunidad que las partes contratantes convengan en conformidad al inciso quinto del citado artículo 38, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar por los días domingo y festivos laborados en el mes calendario, se otorgue en día domingo.

1. Trabajadores con derecho a impetrar en día domingo uno de los días de descanso compensatorio

Tienen derecho a impetrar este beneficio, los dependientes que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el número dos del artículo 38 del Código del Trabajo. Tales trabajadores son los siguientes:

- a) Los dependientes que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos;
- b) Los dependientes que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por razones de carácter técnico;
- c) Los dependientes que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por las necesidades que satisfacen, y
- d) Los dependientes que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad para evitar perjuicios al interés público o de la industria.

2. Excepciones al derecho de impetrar en día domingo uno de los días de descanso compensatorio.

El inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo, establece excepciones a la aplicación de la norma en análisis, que se traduce en que determinados trabajadores no obstante desempeñarse en alguna de las labores, explotaciones o servicios indicadas en el punto N° 1 precedente, no les asiste el derecho a descansar en día domingo en el respectivo mes calendario.

Tales dependientes, son los que a continuación se indican:

- a) Los trabajadores cuyos contratos tengan una duración que no sea superior a un mes;
- b) Los trabajadores cuya jornada convenida no exceda de 20 horas semanales, y
- c) Los trabajadores que han convenido prestar servicios exclusivamente en días sábado, domingo y festivos.

II. Oportunidad en que debe otorgarse el descanso compensatorio día domingo.

1. Regla General.

El inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.482, establece la regla general en relación a esta materia, disponiendo que el día de descanso dominical por aplicación de la referida ley, debe otorgarse necesariamente dentro del respectivo mes calendario.

2. Excepción.

De conformidad al nuevo inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, los respectivos trabajadores pueden acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes calendario, se otorgue acumulándolo en los días domingo que incidan dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce.

2.1. Características del pacto.

- a) Forma de establecerlo.

El inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1° N° 1 de la Ley N° 19.482, no ha establecido ninguna formalidad respecto del acuerdo que pueden suscribir los trabajadores y el empleador en relación a la acumulación del día de descanso dominical que les corresponde, a lo menos, en cada mes calendario.

De consiguiente, el acuerdo respectivo, puede establecerse en la forma en que las partes lo estimen conveniente.

Con todo, por razones de seguridad jurídica y atendido de que el beneficio de que se trata constituye un derecho irrenunciable, esta Dirección del Trabajo estima aconsejable que el pacto respectivo se materialice por escrito, pudiendo dicho acuerdo ser de carácter individual o colectivo.

- b) Oportunidad en que debe suscribirse el acuerdo.

El acuerdo a que se refiere el nuevo inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, debe suscribirse con anterioridad a los respectivos meses calendario que generan el derecho a descansar en día domingo, puesto que si no existe un pacto sobre el particular, (en el respectivo mes calendario, a contar de la entrada en vigencia de la norma en análisis), el trabajador deberá necesariamente descansar un día domingo dentro de cada mes.

- c) Período máximo a que puede referirse el acuerdo.

Según lo prevenido en el inciso quinto del citado artículo 38 del Código del Trabajo, el acuerdo respectivo relativo a la acumulación, no podrá exceder de un período superior a doce meses calendario.

- d) Forma y oportunidad en que puede acordarse otorgar el descanso dominical acumulado.

La Ley N° 19.482, no estableció la forma ni la oportunidad en que deben otorgarse acumulados en días domingo los días de descanso dominical acumulados, señalando únicamente que la correspondiente acumulación sólo puede efectuarse dentro de un período de meses calendario que no puede exceder de doce.

De esta suerte, las partes contratantes, no excediendo un lapso de doce meses, pueden convenir en la forma que estimen conveniente la oportunidad en que se otorgarán los descansos en día domingo, pudiendo, por ejemplo, convenir que un mes respectivo se otorgarán cuatro descansos en días domingo, que en otro mes calendario el trabajador no descansará ningún día domingo y en el mes siguiente se otorgarán acumulados tres días de descanso en día domingo, etc., debiendo en todo caso el trabajador en un período de doce meses haber descansado doce días domingo.

2.2. Efectos del incumplimiento del acuerdo por parte del empleador.

La Ley N° 19.482, ha establecido expresamente que si el empleador no cumpliera lo acordado en el pacto que al efecto celebre en relación a este beneficio, dicho acuerdo termina de pleno derecho, en cuyo caso los descansos dominicales no otorgados deberán hacerse efectivos en los domingo inmediatamente siguientes al término de aquél, sin perjuicio de las multas y sanciones administrativas que procedieren en contra del empleador.

III. Incidencia de la modificación introducida por la ley N° 19.482 al artículo 38 del Código del Trabajo, en IAs distribución de la jornada semanal.

La modificación introducida por la Ley N° 19.482 al artículo 38 del Código del Trabajo sólo se limita a establecer que uno de los días de descanso compensatorio en el respectivo mes calendario, debe otorgarse en día domingo, sin que con ello se altere la regla general sobre la materia conforme a la cual el descanso semanal debe otorgarse al séptimo día, esto es, después de seis días de trabajo.

De consiguiente, la norma sobre descanso dominical introducida por la Ley N° 19.482, no modifica el precepto del inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo, que dispone que la jornada de trabajo no puede distribuirse en más de seis días, para descansar el séptimo.

IV. Situación de los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso frente a la modificación introducida por la Ley N° 19.482 Al artículo 38 del Código del Trabajo, en materia de descanso dominical.

En relación a este punto cabe tener presente previamente que de conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, en casos calificados y mediante resolución fundada,

el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no pueden aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

De esta suerte, si tenemos presente que la autorización de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de descansos, procede, entre otras condiciones, cuando lo previsto en los demás incisos del artículo 38 no pueda aplicarse, entre los cuales, precisamente se encuentra el inciso cuarto conforme al cual se confiere a los trabajadores que en el mismo se indica, que a lo menos uno de los días de descanso compensatorio se otorgue en día domingo, posible resulta sostener que el referido precepto no resulta aplicable a los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de descansos, y, por ende, los trabajadores que se encuentran afectos a dichos sistemas no les asiste el derecho a impetrar el beneficio de descanso dominical en referencia.

V. Vigencia de la Ley Nº 19.482.

Conforme al artículo 2º del cuerpo legal en referencia, sus disposiciones entran en vigencia el primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

De consiguiente y habida consideración que la citada Ley Nº 19.482, fue publicada en el Diario Oficial el 03 de diciembre de 1996, el primer día del mes subsiguiente a dicha publicación corresponde al 1º de febrero de 1997, de suerte tal, que sus disposiciones relativas a descanso dominical, empiezan a regir a contar de la citada fecha.

03, 30.01.96.

Externalización de cobranza de multas administrativas a la Tesorería General de la República.

Con motivo de la puesta en marcha del sistema de externalización de la cobranza de multas cursadas por los fiscalizadores de este Servicio y atendida la necesidad de fijar las pautas y objetivos de dicho proceso, se ha estimado conveniente establecer al efecto lo siguiente:

I. Consideraciones previas.

La Dirección del Trabajo, en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras que le otorgan el D.F.L. Nº 2, de 1967 y el artículo 476 del Código del Trabajo, sanciona con multas las infracciones a la legislación laboral, mismas que son a beneficio fiscal no constituyendo ingresos propios de este Servicio.

Desde el punto de vista de la eficacia punitiva, esencial para el logro de los objetivos de toda acción fiscalizadora, se torna indispensable que la cobranza de las multas que se cursen sea oportuna y efectiva, ya que sólo de esa manera la sanción que se imponga será un verdadero instrumento de cambio de conducta por parte del infractor.

En tales circunstancias y considerando las normas legales y razones expuestas más adelante, se ha decidido por esta Dirección iniciar, en los plazos y condiciones que se reseñarán en su oportunidad, la externalización de la cobranza de las multas cursadas por los inspectores del trabajo a través de la cobranza alternativa llevada a cabo por la Tesorería General de la República (TGR).

II. Objetivos.

La externalización a que se ha hecho referencia y la cobranza alternativa por la TGR, permitirán el logro, entre otros, de los siguientes objetivos:

1. Aumento progresivo y sustancial de la eficacia punitiva de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, lo que deberá traducirse a un incremento sostenido en el grado de cumplimiento de la legislación laboral.
2. Las expectativas de fomento y mantenimiento de un clima de paz social en las relaciones laborales, debieran ser cada vez mayores.
3. Cambio de conducta de los empleadores frente a los incumplimientos a la legislación laboral y social.
4. Aumento de la credibilidad en el accionar de la Dirección del Trabajo por parte de los usuarios del sistema.
5. En el ámbito interno, permitirá una mejor y más eficaz distribución de recursos humanos y económicos a las tareas propias del Servicio.
6. Finalmente y no por ello menos importante, un aumento de la recaudación por parte del Estado.

III. Cobranza alternativa por la TGR.

El ordenamiento jurídico vigente otorga competencia al Servicio de Tesorería para llevar a cabo la cobranza de las multas cursadas por los Inspectores del Trabajo, específicamente las normas contenidas en el D.F.L. N° 5, de 1991, del Ministerio de Hacienda, Estatuto Orgánico de la Tesorería General de la República y El Decreto Ley N° 1.263, de 1991, del Ministerio de Hacienda, Decreto Orgánico de Administración Financiera del Estado.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de aquellos casos en que por razones de mejor servicio o de conveniencia, la Dirección del Trabajo mantenga la cobranza de determinadas multas.

Por su parte, el Título V, del Libro III, del Código Tributario (D.L. N° 830, de 1974), en los artículos 168 a 199 inclusive, establece el procedimientos de cobro aplicable por la TGR.

De igual forma, cabe hacer presente que la TGR cuenta, en forma complementaria o paralela al procedimiento judicial, con el mecanismo de la Compensación Tributaria, contemplado en el artículo 44 del D.F.L. N° 5 ya citado.

La utilización de este mecanismo es previo a la cobranza judicial, de manera que es posible señalar en definitiva, que pasarán a cobranza judicial sólo aquellas multas que no hayan podido ser primeramente compensadas.

IV. Procedimientos plazos.

A este respecto cabe señalar que la definición y el diseño de los procedimientos administrativos y plazos que comprenda la cobranza alternativa por la TGR, serán establecidos mediante circular emanada del Departamento de Fiscalización de esta Dirección.

2.- Circulares.

12, 30.01.97.

Dpto. Fiscalización

Instruye acerca de procedimientos y plazos de elaboración de bases de datos con multas que serán cobradas por la Tesorería General de la República.

Con motivo de la próxima externalización de la cobranza de multas aplicadas por la Dirección del Trabajo a la Tesorería General de la República, se ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones con el objeto de preparar dicho proceso, tomando para ello en cuenta los requerimientos que dicho Servicio tiene en relación con la implementación del sistema referido, lo anterior, sin perjuicio de las que se dicten en el futuro sobre la misma materia :

1. ExtensiOn de la ExternalizaciOn.

1.1. Universo.

A este respecto se hace necesario establecer claramente cuáles son las multas administrativas cuya cobranza alternativa estará entregada a la TGR. En ese sentido, cabe señalar que, por regla general, serán traspasadas todas aquellas multas que se encuentren ejecutoriadas.

Con todo, no serán traspasadas a la TGR las siguientes multas:

- Aquellas que no se encuentren ejecutoriadas, ya sea porque no se han cumplido los plazos, se encuentran reclamadas judicialmente o se ha solicitado reconsideración administrativa.
- Aquellas que se encuentren actualmente en juicio ejecutivo, entendiéndose por tal para estos efectos, que se haya notificado la demanda. En consecuencia, las Inspecciones del Trabajo a través de sus Unidades Jurídicas deberán proseguir con la tramitación respectiva de los juicios hasta que los mismos concluyan, sea por pago o por Archivo Transitorio.
- Aquellas que se encuentren archivadas transitoriamente.
- Aquellas que se encuentren prescritas, aun cuando no se haya efectuado la declaración por el tribunal competente. (1)
- Aquellas cuyos plazos de prescripción se cumplan en menos de 6 meses contados desde la fecha en que se haría el traspaso a la TGR. Dicho de otra forma, la TGR requiere para la cobranza un plazo de a lo menos 6 meses antes de la prescripción.

1.2. Etapas del Traspaso.

Con motivo de la dictación de la Ley N° 19.481, sobre ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial con fecha 03 de diciembre de 1996, se estableció en su artículo transitorio la posibilidad de acogerse, por parte de los empleadores, a

(1) En esta materia siguen plenamente vigentes las instrucciones sobre Archivo Transitorio contenidas en la Circular N° 79, de junio de 1996, emanada del Departamento de Fiscalización.

la condonación de intereses y reajustes si se pagan las multas adeudadas en un plazo de 180 días desde la publicación de la ley, al valor equivalente a la fecha en que se dictó la resolución de multa.

La referida norma es aplicable sólo respecto de aquellas multas cursadas (fecha de dictación de resolución) con anterioridad a la fecha de publicación de la ley. Por lo tanto, aquellas multas dictadas a partir del 03 de diciembre de 1996 no podrán optar a la condonación.

Ahora bien, por consideraciones de índole técnico que dicen relación con la norma transitoria recién analizada, se ha decidido que el traspaso de multas a que se ha hecho referencia se dividirá en dos etapas, a saber:

a) *Primera Etapa.*

En esta primera etapa, que comenzará en el mes de marzo de 1997 como se detalla más adelante, se traspasarán a la cobranza alternativa de la TGR las multas que no se encuentren afectas a la condonación antedicha, esto es, las multas cursadas a partir del 03 de diciembre de 1996.

b) *Segunda Etapa.*

Las multas afectas a la condonación, es decir, las cursadas antes del 03 de diciembre de 1996, que no hayan sido pagadas serán excluidas temporalmente del sistema siendo traspasadas a la TGR sólo a partir del mes de junio de 1997, fecha en que se cumplen los 180 días a que se refiere la disposición.

De esta suerte, en relación con este segundo grupo de multas deberá tenerse especial consideración con los plazos de prescripción, debiéndose interponer demanda ejecutiva ante los tribunales del trabajo respecto de aquellas multas cuyos plazos de prescripción se cumplan en los próximos meses, cuidando de esta forma que las multas que se traspasen en esta segunda etapa tengan un plazo restante de prescripción de a lo menos 6 meses.

2. Proceso de Traspaso.

En este apartado se analizará en detalle el procedimiento estable y permanente de traspaso de información a que deberán someterse las distintas instancias involucradas en este proceso.

2.1. Descripción General.

En términos generales podemos describir el traspaso de multas a la TGR, como un proceso secuencial y periódico (mensual) de envío de información entre los distintos niveles que componen el sistema mediante la elaboración de una base de datos. Así, teniendo en cuenta que la información o los paquetes de multas que serán enviados a la TGR para su cobro, saldrán en definitiva de la Dirección Nacional, específicamente del Departamento de Fiscalización, a través de cintas magnéticas, en los procesos previos, tanto las Inspecciones como las Direcciones Regionales deberán consolidar la información a traspasar. Desde luego, podrá observarse que se trata de un traspaso de información y no de documentos (resoluciones de multas) propiamente tales. A su vez, el sistema por lo menos en sus etapas finales será automatizado, es decir se utilizará un programa computacional que más adelante se explicará.

2.2. Desfase.

Según se estableciera a propósito del universo de multas que comprenderá la externalización, las multas a traspasar son aquellas que se encuentran ejecutoriadas, es decir, las que se encuentran en condiciones de ser cobradas.

Ahora bien, en atención a que para la eficacia del sistema se necesita un mínimo de certeza sobre la ejecutoriedad de la multa traspasada y tomando en cuenta que, tanto en materia de Reconsideraciones de multas como de Reclamación Judicial no siempre la información de que se dispone se encuentra al día, se ha estimado conveniente sumar a los plazos de ejecutoriedad 30 días adicionales a fin de tener mayor certeza de que la multas se encuentran en condiciones de ser traspasadas para su cobranza. Es decir, el traspaso se hará siempre con 30 días de desfase.

2.3. Multas que se informan cada mes.

Mensualmente las Direcciones Regionales deberán enviar al Departamento de Fiscalización una base de datos (disquete) con información respecto de aquellas multas que se encuentren en condiciones de ser cobradas por la TGR, incluyéndose en la misma las multas que reúnan copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Multas que se encuentren ejecutoriadas, sea por:
 - A. Transcurso del plazo de 30 días desde la notificación de la multa.
 - B. Transcurso del plazo de 15 días contados desde la notificación de la resolución administrativa que rechaza la reconsideración presentada o su rebaja, sin que haya sido reclamada judicialmente.
 - C. Encontrarse ejecutoriada la Sentencia Definitiva que rechazó el reclamo judicial o que rebajó en su caso.
- b) Además de cumplir con el requisito antes señalado, debe haber transcurrido respecto de ellas a lo menos 30 días desde la ejecutoria de la misma (desfase).

2.4 Tareas en cada uno de los niveles.

a) Inspecciones Comunales y Provinciales.

Las Inspecciones Comunales y Provinciales son las encargadas de seleccionar, conforme a los criterios ya esbozados, las multas que serán traspasadas mensualmente a la TGR, confeccionando al efecto una base de datos en la forma y oportunidad que se señalará más adelante, remitiendo dicha información a la Dirección Regional respectiva.

b) Direcciones Regionales (DRT)

Las DRT serán las encargadas de consolidar a nivel regional las informaciones de las Inspecciones de su jurisdicción, depurando y verificando que los datos aportados sean correctos, todo ello en la forma y oportunidad que se señalará más adelante, remitiendo dicha información al Departamento de Fiscalización a través de un disquete.

c) *Departamento de Fiscalización Dirección Nacional.*

Una vez que las bases de datos elaboradas por las DRT lleguen a la Dirección Nacional, ellas serán depuradas y verificadas, en la forma y oportunidad señalada más adelante, remitiendo el consolidado a nivel nacional a la TGR, a través de cintas magnéticas.

d) *TGR.*

Llegada la información a la TGR, se procederá en primer término a practicar la Compensación en aquellos casos que sea procedente y en subsidio se procederá al cobro judicial.

Efectuada la cobranza o las gestiones pertinentes, se informará el resultado de las mismas a la Dirección del Trabajo, la que a su vez la traspasará a los niveles correspondientes a fin de que se tomen las medidas que sean del caso (descargarlas como pagadas y archivarlas, declararlas incobrables, etc.). Las instrucciones específicas de los procedimientos a seguir con la información de resultados de la cobranza serán impartidas junto con la entrega de los primeros resultados.

2.5. Instrumentos de Trabajo.

Para llevar a cabo las tareas antes descritas se contará con dos instrumentos que han sido preparados especialmente, a saber:

- a) Un formulario para llenar en papel la totalidad de los datos que se solicita respecto de cada multa. Generalmente éste será el instrumento que se utilizará en las Inspecciones para hacer el informe que ellas entregarán a la Dirección Regional.
- b) Un pequeño sistema computacional de administración de la base de datos que tiene los mismos campos que el formulario y que puede operar en los computadores del Servicio que cuenten con Windows 3.1, es decir, que puede ser instalado en todas las Direcciones Regionales. Este software permite, además, verificar que ciertos datos sean correctos (por ejemplo, el dígito verificador del RUT) y descartar algunas incorrecciones. En la Dirección Regional se digitará, usando este software, la totalidad de los informes de sus Inspecciones y se enviará el resultado en disquete al Departamento de Fiscalización.

De esta forma, la información o base de datos consolidada por las Direcciones Regionales será remitida a la Dirección Nacional mediante un disquete.

Ahora bien, si hay Inspecciones que cuentan con el equipamiento adecuado para usar este software, deben hacerlo pues ello disminuirá la carga de trabajo de la Dirección Regional sin aumentar la de la Inspección.

En el curso del mes de enero y febrero, se procederá a Capacitación en el uso del sistema y a la instalación del software en las Direcciones Regionales e Inspecciones que estén en condiciones para recibirlo o se entregarán los formularios en aquellas Inspecciones que no cuenten con la infraestructura computacional necesaria. Lo anterior, se hará a través de la entrega del Manual del Usuario del Sistema.

2.6. Cronograma Permanente.

Para los efectos de realizar las labores antes reseñadas, cada uno de los niveles dispondrá de los siguientes plazos:

Actividad	Mes anterior al envío (Mes -1)	Mes en que se envían los datos (Mes 0)	Mes en que se retroalimenta (Mes 3)
Multa ejecutoriada	Antes del día primero del mes anterior al envío (desfase)		
Inspección termina de llenar formularios		Días hábiles 1 y 2	
Inspección transporta formularios a la DRT		Día hábil 3	
Dirección Regional elabora y consolida base de datos		Días hábiles 4, 5 y 6	
Dirección Regional transporta base de datos al Departamento de Fiscalización		Día hábil 7	
Depto. de Fiscalización, consolida, depura, controla, da formato		Días hábiles 8, 9, 10 y 11	
Depto. de Fiscalización entrega a Tesorería		Día hábil 12	
TGR informa estado de pago de las multas y esta información se hace llegar a la Dirección Regional			En el curso del mes

2.7. Formas de envío de la información.

Como se observa, para los traslados de información se ha asignado sólo un día hábil, lo que excluye la posibilidad de usar los procedimientos normales de correo. La información deberá hacerse llegar vía bus o avión dependiendo de las distancias. Las DRT deberán encargarse de que la información llegue al Departamento de Fiscalización dentro de los plazos establecidos usando correos rápidos.

2.8. Mantenimiento de archivos.

El sistema de traspaso descansará sobre la base de envío de información y no de documentos (multas). Sin embargo, deberán mantenerse en las Inspecciones, tal y como se hace hoy en día, los expedientes o legajos de multas con sus respectivos antecedentes, de manera que en caso de solicitarlo la TGR pueda acompañarse copias de determinados documentos de manera expedita y rápida.

2.9. Nuevo Formulario de Pago.

TGR no tendrá en sus oficinas el nuevo formulario con el que se pagará las multas aplicadas por el Servicio (el Formulario N° 42), de manera que los deudores deberán solicitarlo en las Inspecciones.

Este nuevo formulario estará disponible en el mes de febrero de 1997 de manera que en el pedido de materiales para marzo las Inspecciones deben solicitar ejemplares del mismo. Como el formulario ha sido elaborado por la TGR no tiene número interno en el clasificador de materiales y debe ser solicitado a Adquisiciones como "Formulario N° 42 de la TGR".

Mientras la TGR no entregue el Formulario N° 42, los deudores seguirán usando el actual Formulario N° 10 para efectuar sus pagos.

3. Inicio del Sistema y envío del Primer Paquete.

El sistema de externalización comenzará a partir del mes de marzo de 1997, cuando se envíe el primer paquete de multas a la TGR. Los plazos y universo de multas que se comprenderán en ese paquete serán los siguientes:

3.1. Cronograma.

- Inspecciones Comunes y Provinciales:
 - Fecha de cierre para incluir multas: 28 de febrero de 1997
 - Fecha de elaboración base datos: 03 y 04 de marzo de 1997
 - Fecha de transporte a DRT: 05 de marzo de 1997.
- DRT:
 - Fecha de consolidación y elaboración de base de datos: 06, 07 y 10 de marzo de 1997
 - Fecha de transporte a Dirección Nacional: 11 de marzo.
- Departamento de Fiscalización:
 - Fecha de Consolidación Nacional: 12, 13, 14 y 17 de marzo de 1997
 - Fecha de envío de datos a TGR: 18 de marzo de 1997.

3.2. Universo de Multas.

Atendido los criterios y consideraciones expuestas anteriormente, especialmente aquellos que dicen relación con los requisitos que deben reunir las multas y las etapas del traspaso, el primer envío comprenderá Multas que reúnan copulativamente los siguientes requisitos a la fecha de cierre (28 de febrero de 1997):

- que hayan sido cursadas a partir del 03 de diciembre de 1996,
- que hayan sido notificadas antes del 28 de diciembre de 1996, y
- que se encuentren ejecutoriadas al 28 de enero de 1997.

Es decir, el primer envío deberá comprender multas cursadas (fecha de resolución) y notificadas entre el 03 y el 28 de diciembre de 1996. Lo anterior, a fin de dar tiempo a la ejecutoriedad y al desfase de 30 días.

4. Responsabilidad.

La implementación y puesta en marcha del sistema así como su mantención periódica y permanente en los niveles locales será de responsabilidad de las Direcciones Regionales, mismas que deberán velar por el normal y correcto funcionamiento del sistema.

3.- Resoluciones.

01, 03.01.97.

Autoriza sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva particular interurbana.

Vistos:

La facultad que me confiere el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, y lo solicitado en las presentaciones de la Federación Gremial Nacional del Transporte de Pasajeros Rural, Interurbano e Internacional, de fecha 29.03.96, de la Confederación General de Trabajadores del Transporte y afines de Chile, de fecha 25.03.96 y, de la Confederación Nacional de Trabajadores del Transporte Terrestre San Cristóbal, de fecha 14.05.96, y

Considerando:

- 1) Que, el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva particular interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, se rige en materia de jornada de trabajo, descansos a bordo o en tierra y esperas entre turnos laborales, por las normas contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo;
- 2) Que, tales trabajadores, en atención a las labores que desarrollan, se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos de acuerdo al número 2 del artículo 38 del referido Código;
- 3) Que, el régimen de jornada, descanso a bordo o en tierra y esperas entre turnos laborales, regido por el citado artículo 25, debe aplicarse en armonía con las normas sobre descansos compensatorios de días domingo y festivos laborados;
- 4) Que, no obstante lo expresado, las particulares características de organización; desarrollo; áreas geográficas que comprenden las actividades del transporte interurbano de pasajeros; rutas; itinerarios; distancias entre puntos de salida y destino; duración de los viajes de ida y

regreso a sede; etc.; así como las distancias existentes entre los lugares de trabajo –que comprenden rutas a lo largo y ancho del país y en los países del cono sur de América– y los domicilios de los trabajadores de que se trata, impiden, por regla general, el goce oportuno e integral de los días de descanso compensatorio a las actividades desarrolladas en días domingo y festivos que les corresponden;

- 5) Que, para la Dirección del Trabajo constituye un deber primordial arbitrar las medidas conducentes al oportuno, efectivo y pleno goce de los descansos a que se refiere el numerando anterior, tanto porque es un derecho que cada trabajador debe ejercer irrenunciablemente cuanto porque esos descansos resultan esenciales para la seguridad en la ruta de los propios tripulantes, de los pasajeros y de terceros en general, y
- 6) Que, atendidas las consideraciones precedentes, esta Dirección ha estimado necesario autorizar, en la actividad de que se trata, el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Resuelvo:

Artículo 1º Autorízase a las empresas de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transportes de pasajeros para implementar respecto de su personal de choferes y auxiliares un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos consistentes en veinticuatro días continuos de labor, seguidos de seis días de descanso, también continuos.

Lo anterior sin perjuicio de las limitaciones de jornada y de los descansos a bordo o en tierra y de los tiempos de espera entre turnos laborales, de conformidad a lo prescrito por el artículo 25 del Código del Trabajo.

Artículo 2º Con todo, en los servicios a que alude el artículo anterior los días de descanso compensatorio por los festivos que incidieren en la jornada, deberán otorgarse o remunerarse en la forma prevista en el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, según corresponda.

Artículo 3º Para los efectos de aplicar el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos establecido en esta resolución, deberá mediar acuerdo expreso del empleador y sus trabajadores, copia del cual deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa.

Si en la empresa existiere uno o más sindicatos, el acuerdo, a requerimiento de los trabajadores, podrá ser formalizado por él o los sindicatos correspondientes. Los trabajadores no sindicados podrán suscribir directamente el acuerdo con su empleador, o bien, adherir al pacto de cualquiera de los sindicatos que lo haya suscrito, caso en el cual les será aplicable de igual modo que a los socios de la respectiva organización.

Cuando en la empresa no existiere sindicato, al acuerdo deberán concurrir individualmente los trabajadores. En este último caso, el jefe de la respectiva Inspección del Trabajo podrá, dentro de los treinta días siguientes al depósito del instrumento respectivo, solicitar a los trabajadores que aparezcan suscribiéndolo su ratificación ante un fiscalizador de su dependencia. Si la mayoría de los choferes y/o auxiliares firmantes requeridos no ratificaren el acuerdo, éste carecerá de validez debiendo, en tal evento, darse cumplimiento a las normas legales vigentes sobre la materia. Transcurrido el plazo señalado sin mediar requerimiento de la Inspección del Trabajo, el acuerdo producirá válidamente todos sus efectos.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1.- Dictámenes.

3.847, 1º.04.96.

Derecho a pensión e indemnización respecto de un profesional de la educación.

Una profesional de la educación ha recurrido a esta Superintendencia consultando acerca de la causal de jubilación que le resulta más conveniente a sus intereses, considerando que reúne las exigencias para pensionarse de conformidad a las normas contenidas en el D.L. N° 2.448, de 1979 y también, por enfermedad irrecuperable, de acuerdo a lo establecido en el artículo 128 del D.F.L. N° 338, de 1960.

Requiere se le informe además, si en su caso, resultaría aplicable lo dispuesto en los artículos 7º y 8º transitorios de la Ley N° 19.410, que modificó el Estatuto de los Profesionales de la Educación. Hace presente que es profesora con 38 años de servicios e imponente del Instituto de Normalización Previsional.

Requerido al efecto, ese Instituto ha manifestado que, por regla general, los imponentes de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas liquidan su pensión sobre la base del promedio de las 36 últimas remuneraciones, salvo que el cargo desempeñado corresponda a un grado tope de escalafón y éste se hubiera servido por más de un año. Como esa circunstancia debe ser certificada por el respectivo Jefe de Servicio, no es posible comprobar en el informe emitido si la interesada se encuentra en esta situación.

En cuanto a la aplicación del artículo 128 del D.F.L. N° 338, de 1960, hace presente que los imponentes cuya salud sea declarada irrecuperable por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), tienen derecho a liquidar su pensión con el 100% de la remuneración de que disfrutaron al momento de su jubilación, si cuenta con más de 20 años de imposiciones.

La indemnización por la cual consulta, en tanto, se paga al momento en que el profesional cesa efectivamente en funciones, cuando esta cesación se produce por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Este beneficio lo paga la respectiva Municipalidad empleadora, correspondiéndole a ésta determinar el cumplimiento de las exigencias establecidas al efecto. Agrega que de acuerdo al artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410, este beneficio rige hasta el 28 de febrero de 1997.

Por su parte, y conforme lo establece el artículo 8º transitorio de la citada ley, hasta la fecha antes señalada, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen con aplicación de las normas contenidas en el artículo 7º transitorio y las de aquellos que cumplan todos los requisitos para jubilar, que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamente de ella y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las de los 12 primeros meses que se consideren para el cálculo respectivo, sean las correspondientes a los doce últimos meses que sirvan para su determinación y no las efectivamente percibidas.

Finalmente, hace presente que efectuadas las averiguaciones pertinentes en su Unidad de Cálculo, ha estimado que resultaría más conveniente a sus intereses acogerse a jubilación en virtud de lo dispuesto en el artículo 128 del D.F.L. N° 338, de 1960.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestarle que aprueba lo informado por el Instituto de Normalización Previsional, en cuanto al sistema de cálculo de las pensiones por las cuales ha consultado, por encontrarse ajustado a derecho.

En efecto, las pensiones de los imponentes de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, se liquidan sobre el promedio de sus 36 últimas remuneraciones, salvo que, cumpliendo con los requisitos establecidos al efecto, tengan derecho a calcular este beneficio considerando su última remuneración, cual sería el caso de quien haya desempeñado por más de un año, un cargo tope de escalafón.

Según lo dispuesto en el D.L. N° 2.327, de 1978, conservan esta calidad quienes, en conformidad a las estructuras jerárquicas existentes con anterioridad a la vigencia de la carrera docente, esto es, antes del 1° de diciembre de 1978, ocupaban un cargo tope de escalafón o, que los cargos que actualmente sirven, identificados retroactivamente a esa data, correspondan a alguno de ellos.

En tanto, conforme lo dispone el artículo 128 del D.F.L. N° 338, de 1960, el imponente cuya salud sea declarada irrecuperable por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud competente, en virtud de las enfermedades que menciona, tiene derecho a que su pensión, calculada de acuerdo a las normas ordinarias, sea incrementada en los porcentajes que dicha norma señala, dependiendo del número de años de cotizaciones que registre el interesado. Quien cuente con más de 20 años de imposiciones, tiene derecho a un incremento de un 100%, de cargo fiscal, respecto a la pensión que resulte del cálculo según las normas ordinarias, o sea, en base al promedio de sus últimas 36 remuneraciones, el que, en todo caso, no puede exceder el 100% del sueldo que tuviere a la época de la jubilación.

Ahora bien, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° transitorio de la Ley N° 19.410, desde la vigencia de esta ley y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo 7° transitorio y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar y dejen de pertenecer a la dotación, por retirarse voluntariamente de ella, siempre y cuando sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tienen derecho a que las de los 12 primeros meses que se consideren en el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los últimos 12 meses que sirvan para su determinación y no las efectivamente percibidas en aquéllos.

Finalmente, el artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, dispone que, entre las mismas fechas ya señaladas, las Municipalidades o las Corporaciones, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, a iniciativa de cualquiera de las partes y bajo las condiciones que señala.

En consecuencia, en la medida que la recurrente se encuentre aquejada de alguna de las enfermedades a que alude el artículo 128 del D.F.L. N° 338, de 1960, podrá solicitar la declaración de irrecuperabilidad de su salud, calculándose su pensión con el promedio de las 36 últimas remuneraciones o conforme a su última remuneración, según corresponda, más los incrementos a que alude esa disposición legal. Asimismo, y como quiera que ese beneficio debe calcularse en base a sus últimas 36

remuneraciones, tendrá derecho además, a que se aplique en su caso, la fórmula especial de cálculo a que alude el artículo 8º transitorio de la Ley Nº 19.410, sin perjuicio de dar cumplimiento a las demás exigencias que establece esta norma.

Por último, y en la medida que se cumplan los supuestos establecidos en el artículo 7º transitorio de esta ley, podrá obtener de su empleador, el pago de la indemnización que esta norma establece.

3.930, 03.04.96.

Porcentaje de la cotización adicional para salud de la Ley Nº 18.566. Se mantiene inalterable en tanto esté vigente y no se modifique el contrato de salud previsional.

Concordancia: Oficio Ord. Nº10.414/1994, de esta Superintendencia.

El Gerente General de esa Administradora ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de que ISAPRE Compensación S.A. le cobre diferencias por concepto de la cotización adicional del artículo 8º de la Ley Nº 18.566, que no se habían cancelado en la parte que sumada al 7% para salud de cargo del trabajador, excedía la cotización pactada en el contrato de salud previsional.

Agrega que de acuerdo a lo resuelto por la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, mediante Ordinario Nº 2.002, de 30 de junio de 1995, el empleador estaría siempre obligado a declarar y pagar la cotización adicional desde el momento que toma conocimiento del Formulario (FUN) y firma en señal de aceptación. En ese momento se deberá verificar que el porcentaje adicional que corresponda hasta el tope máximo del 2% corresponda al precio del plan y que el afiliado cumpla con los requisitos para obtener el beneficio, lo que se mantendrá por todos los meses en que el contrato se mantenga vigente.

Sobre el particular y sin perjuicio de la competencia de la Superintendencia de ISAPRE sobre la materia, esta Superintendencia puede informarle que el artículo 8º de la Ley Nº 18.566, establece el derecho de los trabajadores del sector privado para solicitar a sus empleadores el otorgamiento de una cotización adicional para salud, de hasta un 2% de la remuneración imponible, la que sumada al 7% de cargo del trabajador, no puede superar una Unidad de Fomento, en caso que éste no tenga cargas familiares reconocidas, o esa cifra adicionada a 0,5 Unidades de Fomento por cada persona reconocida en tal calidad, no pudiendo en todo caso exceder de 4,2 Unidades de Fomento.

Cabe señalar que tal como lo ha sostenido este Organismo en su Ordinario Nº 10.414, de 1994, para el cálculo de los topes se deberá utilizar el valor de la Unidad de Fomento del último día del mes anterior a aquel en el cual el trabajador se afilie a una ISAPRE o modifique su contrato vigente. Efectuada dicha conversión, la cotización adicional calculada, expresada como un porcentaje de la remuneración imponible, se mantendrá por todos aquellos meses en que el contrato de salud previsional se encuentre vigente y mientras él no se modifique.

En consecuencia, los topes sólo se deben considerar para determinar el porcentaje de la cotización adicional, pero una vez determinada y expresada como un porcentaje de la remuneración

imponible, se mantiene inalterable en tanto se mantenga vigente o no se modifique el contrato de salud, aun cuando se produzcan cambios en el número de cargas familiares o en el monto de la remuneración y por ende de la cotización para salud del 7%.

Finalmente, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley N° 18.933, agregado por la Ley N° 19.381, cada vez que se produzcan excedentes de la cotización legal en relación con el precio del plan convenido, éstos serán de propiedad del afiliado e inembargables, aumentando la masa hereditaria en el evento de fallecer, a menos que el afiliado renuncie a ellos y los destine a financiar los beneficios adicionales de los contratos que se celebren de conformidad a la ley.

3.970, 04.04.96.

Subsidio por incapacidad laboral corresponde a trabajadores dependientes e independientes. Improcedencia respecto de personas que cotizan voluntariamente.

Concordancia: Oficio Ord. N° 2.934/1995, de esta Superintendencia.

Ha recurrido a esta Superintendencia la ISAPRE Colmena Golden Cross, reclamando en contra de esa Comisión que ordenó pagar subsidio por incapacidad laboral a una de sus afiliadas, en calidad de trabajadora independiente, a contar del 1° de noviembre de 1995.

Señala que dicha persona fue funcionaria del Poder Judicial hasta el 09 de octubre de 1995, fecha hasta la cual el empleador le pagó remuneración, habiendo esa ISAPRE procedido a efectuar el reembolso respectivo.

Expresa que la interesada hizo inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos el 23 de septiembre de 1995 y que el 10 de octubre de 1995 efectuó cotizaciones tanto en la A.F.P. Unión como en dicha ISAPRE, las que reconoció haber efectuado con el sueldo percibido de su ex empleador.

Agrega que la afiliada, mal ha podido ejercer efectivamente una actividad independiente, por cuanto ha estado acogida a licencias médicas ininterrumpidas desde el 17 de febrero de 1995.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley N° 18.469, el subsidio por incapacidad laboral es un beneficio que sólo procede respecto de los trabajadores dependientes e independientes y tiene por preciso objeto reemplazar la renta de actividad, supuesto que no se cumple tratándose de personas que no ejercen ninguna actividad lucrativa, pero que cotizan voluntariamente.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 3° letra c) del Código del Trabajo, es trabajador independiente aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

En la especie, la afiliada, mal habría podido ejercer una actividad, teniendo en consideración que ha hecho uso de licencias médicas ininterrumpidas desde el mes de febrero de 1995.

En consecuencia, procede que esa Comisión deje sin efecto la resolución mediante la cual ordenó a la ISAPRE Colmena Golden Cross, pagar subsidio a la interesada a contar del 1º de noviembre de 1995, por cuanto no tiene la calidad de trabajadora dependiente ni independiente, dando cuenta de lo obrado a este Organismo.

3.981, 04.04.96.

Requisitos para obtener la desafiliación del nuevo sistema de pensiones.

Una ex imponente del Antiguo Sistema de Pensiones ha recurrido a esta Superintendencia solicitando se le informe si le asiste el derecho a desafiliarse del Nuevo Sistema de Pensiones, con el objeto de retornar al antiguo sistema previsional y obtener una re jubilación en el régimen de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

Hace presente, que con motivo de ser traspasada a la Administración Comunal y luego de haber entablado una demanda en contra del Instituto de Normalización Previsional, cuyo resultado le fue favorable, obtuvo una pensión por expiración obligada de funciones, a contar del año 1981.

En 1991, en tanto, se afilió al Nuevo Sistema de Pensiones, cotizando en la actualidad en una Administradora de Fondos de Pensiones.

Expresa finalmente que, considerando que el beneficio jubilatorio que percibe por intermedio de la ex Caja antes aludida es de monto bajo y que la pensión a que tendrá derecho en conformidad a las normas contenidas en el D.L. Nº 3.500, también será de escaso monto, estima de suma importancia obtener su desafiliación del Nuevo Sistema de Pensiones, para retornar al antiguo régimen previsional y obtener la re jubilación al momento de cumplir los 60 años de edad.

Requerido al efecto, el Instituto de Normalización Previsional ha informado que por Resolución Nº 981, de 26 de mayo de 1993, se le concedió una pensión mensual, con fecha inicial 1º de mayo de 1981, en razón de lo ordenado por sentencia ejecutoriada dictada por el 11º Juzgado Civil de Santiago, considerando para ello su cargo de ex docente, grado 15 EUS, más 12% de bienios de educación básica, del Ministerio de Educación, con 25 años de servicios. Dicho beneficio se constituyó al amparo del artículo 12 del D.L. Nº 2.448, de 1978, considerando que al haber sido traspasada a la Administración Municipal, se configuró una de las causales de jubilación contempladas en dicho artículo.

Los servicios que sirvieron de base al otorgamiento de dicha pensión, fueron los prestados para el Ministerio de Educación entre el 1º de octubre de 1957 y el 30 de abril de 1981.

Agrega que con posterioridad a esta última fecha, la recurrente continuó efectuando imposiciones en la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, hasta el mes de septiembre de 1991, en la que se incorporó al Nuevo Sistema de Pensiones.

Precisado lo anterior, hace presente que conforme lo dispuesto en la Ley Nº 18.225, quien conoce de las solicitudes de desafiliación del Nuevo Sistema de Pensiones, estableciendo la concurrencia de los requisitos legales, es la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Sin perjuicio de ello, observa que la posibilidad de reincorporarse al sistema antiguo, desafiándose por ende del Nuevo Sistema de Pensiones, debe ceñirse a las normas contenidas en la citada Ley N° 18.225.

En efecto, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° letra b) de dicho cuerpo legal, pueden desafiarse aquellas personas que hayan sido imponentes de instituciones de previsión del régimen antiguo y que por no cumplir los requisitos establecidos en el artículo 4° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, no tengan derecho a bono de reconocimiento, o que teniendo derecho a este instrumento, sólo conforme al inciso cuarto del referido artículo, tengan al menos, 60 meses de cotizaciones anteriores a julio de 1979.

Del estudio de los antecedentes agregados al expediente de la interesada, así como también de la documentación aportada por ésta, se constata que su bono de reconocimiento se encuentra emitido conforme la fórmula de cálculo establecida en el inciso cuarto del artículo 4° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, y que no cuenta a la fecha con cotizaciones vigentes anteriores a julio de 1979, ya que las que existieron en dicho período, se consumieron en el otorgamiento del beneficio jubilatorio que por expiración obligada de funciones le concediera la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

De esta forma, considera que no es posible acceder a su petición de desafiarse del Nuevo Sistema de Pensiones, toda vez que no cumple con la totalidad de los requisitos establecidos al efecto en la Ley N° 18.225.

En consecuencia, y al no poder retornar al antiguo sistema previsional, no podría reliquidarse la pensión que actualmente percibe, ya que tal beneficio está contemplado en el régimen de la ex Caja ya citada, al cual dejó de pertenecer en 1991, con motivo de su incorporación a una Administradora de Fondos de Pensiones. Por ello, los eventuales beneficios que le asistan, deberán regularse de acuerdo con las normas contenidas en el D.L. N° 3.500, de 1980.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestarle que aprueba lo informado por el Instituto de Normalización Previsional toda vez que se encuentra ajustado a derecho y a los antecedentes que rolan en su expediente.

4.197, 11.04.96.

Imponibilidad de incentivo por cumplimiento de metas.

Concordancias: Oficios Ords. N°s. 9.693/1993 y 2.890/1995, de esta Superintendencia.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia, para su conocimiento y resolución, una copia de la presentación que el representante de una empresa efectuara ante la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, por la que solicita un pronunciamiento acerca de la forma de enterar imposiciones sobre el "Incentivo Anual por Cumplimiento de Metas" que paga la empresa a sus trabajadores.

Expresa, que el procedimiento que emplea la empresa consiste en prorratear este incentivo anualmente, es decir, entre los meses de octubre a septiembre del año a que corresponde el beneficio, pues

ése es el período de devengamiento del mismo. Al hacer esta distribución por cada mes, se tiene especial cuidado respecto de aquellas personas cuyas remuneraciones superan las 60 U.F.

Agrega, que al pagar las cotizaciones previsionales del mes de septiembre se individualizó este bono como remuneración mensual, indicando en el detalle que se trata de un incentivo anual pero no fue identificado como gratificación, ya que éstas son pagadas y liquidadas mensualmente al personal de la empresa. Por esta razón, las cotizaciones del incentivo se enteraron en las instituciones previsionales como cotizaciones adicionales, provocando en algunas personas un excedente mensual, lo que ha ocurrido los años 1993, 1994 y 1995.

Por lo expuesto, requiere saber si corresponde aplicar el procedimiento de prorrateo anual al incentivo de que se trata y, de ser así, si las instituciones previsionales deben hacer el mismo prorrateo y no cargar el incentivo como devengado en un mes. Además, precisa saber cuál es la forma correcta de presentación de las planillas y, finalmente, si en el evento de haber sido incorrecto el procedimiento empleado por su empresa, corresponde que las instituciones previsionales devuelvan el dinero de todos los años anotados.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestarle primeramente que, sus dictámenes son aplicables a los trabajadores afectos a los fondos de pensiones de las entidades fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional y a los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, respecto de las prestaciones administradas por entidades y seguros fiscalizados por este Organismo, como lo son las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, sobre el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ahora bien, y en lo que respecta a su consulta, este Servicio puede señalar que, al igual como ocurre con las gratificaciones, corresponde distribuir el incentivo por cumplimiento de metas en proporción a los meses que comprende el período a que corresponde, sumando los cuocientes a las respectivas remuneraciones mensuales, sobre cuyo total deberán aplicarse las respectivas tasas de cotización. Lo anterior, con el objeto de permitir el adecuado y cabal cumplimiento de las normas sobre imposibilidad de las remuneraciones de los trabajadores, evitando, que por el hecho de pagar a éstos sumas que excedan las 60 U.F., que comprendan, sin embargo, períodos de devengamiento superior a un mes, se libere gran parte de ellas del pago de cotizaciones.

En consecuencia, el procedimiento que hasta la fecha ha seguido esa empresa en esta materia se estima correcto.

Por otra parte, y en cuanto a la forma de presentación de las correspondientes planillas, atendido el formulario en actual utilización por parte del Instituto de Normalización Previsional, se estima necesario precisar la suma correspondiente al incentivo de que se trata sólo en el detalle "anexo de trabajadores", que se acompaña a las referidas planillas.

Finalmente, cabe hacerle presente que en el evento que su consulta incida además en los excedentes que se generan en favor de los afiliados a una Institución de Salud Previsional, contemplados en el artículo 32 bis de la Ley N° 18.933, será menester estarse a lo que en definitiva resuelva la Superintendencia de ISAPRE sobre la materia.

4.485, 16.04.96.

En el caso de la especie procede calificar como empleado particular a quien detenta la calidad de comunero de la sucesión hereditaria para la cual prestó servicios.

Un heredero ha recurrido ante esta Superintendencia, solicitando que se le reconozca su calidad de empleado particular, por los servicios que ha prestado a la sucesión hereditaria de la que es integrante en una proporción equivalente a 4,17% de derechos. Afirma que detenta la condición de empleado particular, lo que le ha sido desconocido por ese Instituto al negarle el derecho a jubilar, pues los períodos de imposiciones de junio de 1991 a diciembre de 1991 y de abril de 1993 a mayo de 1994, no corresponderían a servicios efectivamente prestados en aquella calidad.

Ese Instituto ha informado que los servicios prestados por un comunero para la comunidad de la cual forma parte, no son propios de un empleado particular, pues a su respecto no se configuran los elementos básicos de la relación laboral, por no existir vínculo de subordinación y dependencia, más aún cuando estos servicios son los de "administrador de bienes inmuebles".

En consecuencia, al no tener el interesado la calidad de empleado particular, en relación a los supuestos servicios que presta para la citada sucesión, no resulta procedente otorgarle ningún beneficio previsional que presuponga tal calidad, correspondiendo que se le devuelvan las cotizaciones efectuadas, previa deducción de los beneficios que se le hubieran concedido y pagado.

El artículo 2305 del Código Civil, dispone que "el derecho de cada uno de los comuneros sobre la cosa común es el mismo que el de los socios sobre el haber social". Este precepto, como se desprende de su sola lectura, remite la condición de los comuneros a la de los socios que integran una sociedad; y el artículo 2081 del mismo texto legal expresa que "no habiéndose conferido la administración a uno o más de los socios, se entenderá que cada uno de ellos ha recibido de los otros el poder de administrar con las facultades expresadas en los artículos precedentes,..." lo que hace concluir, en la hipótesis descrita, que cada comunero puede administrar por sí mismo, los bienes que fueren comunes.

En el presente caso, sin embargo, esta normativa se altera, porque los propios comuneros así lo han dispuesto.

En efecto, de la escritura pública de "Mandato Especial" suscrita el 20 de enero de 1994 ante Notario, se puede apreciar que los integrantes de la comunidad hereditaria del caso, confirieron poder bastante para la administración de los bienes de dicha comunidad a uno de sus integrantes, entre cuyas facultades se halla la de ejecutar los actos tendientes a la conservación, reparación, aprovechamiento y, en general, la administración, de los bienes pertenecientes a la comunidad, y entre esos actos se halla, a no dudarlo, aquellos que le facultan para contratar personal, como de hecho ocurrió respecto del recurrente.

La jurisprudencia elaborada por este Servicio sobre la materia, ha impugnado la supuesta contratación de servicios como empleado, de quien es integrante de una comunidad o sociedad, si aquél "simultáneamente" detenta la calidad de comunero y/o administrador de la sociedad, pues resultará obvio que en el ejemplo proporcionado, no se generan los elementos configurativos de la subordinación o dependencia que exige perentoriamente para tipificar una relación laboral, el artículo 7º del Código del Trabajo.

También ha impugnado dicha relación en los casos en que el socio, aún no teniendo la administración de la entidad comercial supuestamente empleadora, tiene, en cambio, una participación mayoritaria en el capital y/o intereses de la sociedad, pues ha entendido este Servicio, que mal podría generarse tal subordinación y dependencia laboral, si quien administra la entidad es dependiente, a su vez, de quien mayoritariamente posee aportes, capital o intereses sociales en la persona jurídica que se hace aparecer como empleadora del supuesto empleado.

Esta situación no se configura en el caso examinado. Se ha demostrado, por una parte, que el recurrente tiene una participación de derechos en la comunidad equivalente a un 4,17% y, por la otra, que carece de facultades administradoras en la entidad, las que fueron expresamente radicadas por la totalidad de los integrantes de dicha comunidad, en otro de los copartícipes.

Por otra parte, su cuota de derechos es muy pequeña, lo que aleja la posibilidad de considerar que el comunero mandatario sea influido por quien pudiere ser propietario mayoritario de los intereses y/o derechos comunes.

Todavía más; el interesado ha adjuntado a este Servicio en fecha reciente, una copia de una segunda escritura pública, suscrita el 29 de diciembre de 1995 ante Notario, por la cual él ha cedido y transferido a los restantes integrantes de la misma comunidad, la totalidad "de los derechos que le corresponden o puedan corresponderle por cualquier motivo o título en la herencia quedada al fallecimiento del causante", hecho que revela el ánimo del interesado de desligarse totalmente de la comunidad hereditaria que era su empleadora.

De lo anterior y en especial de la ratificación que implica este pronunciamiento respecto a la jurisprudencia de este Servicio en torno al particular referido, esta Superintendencia puede concluir que los aportes hechos al régimen de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, a nombre del recurrente, se han efectuado válidamente, como consecuencia de una igualmente válida relación laboral. Como corolario de ello, será procedente que dicho régimen previsional otorgue a este último los beneficios previsionales que pudieren corresponderle de cumplir las exigencias legales pertinentes.

4.508, 17.04.96.

Deuda por diferencia de tasa impositiva originada por entero erróneo de cotizaciones.

Concordancia: Oficio Ord. Nº 11.046/1995, de esta Superintendencia.

Esa Compañía ha recurrido a esta Superintendencia solicitando se le exima de la obligación de solventar la diferencia que por concepto de tasa impositiva adeuda al Instituto de Normalización Previsional, como producto de un entero erróneo de cotizaciones respecto de algunos de sus trabajadores, quienes, conforme lo resuelto luego de practicadas visitas inspectivas, deben quedar afectos al régimen previsional de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y no al del ex Servicio de Seguro Social.

Lo anterior, por cuanto en opinión de esa empresa, la diferencia de cotización que en cada caso corresponda enterar entre la fecha del cambio de calidad de cotizante hasta que esa Compañía fue

notificada del mismo, es de cargo de los trabajadores afectados. Hace presente que esa Compañía efectuó en los períodos correspondientes, las retenciones y enteros de las cotizaciones en forma absolutamente correcta, de acuerdo a la tasa aplicable.

Entenderlo de otra manera implicaría, por una parte, gravar a la empresa con un costo que no le corresponde asumir, ya que las cotizaciones son de cargo de los trabajadores y sólo compete al empleador retenerlas y enterarlas en las instituciones previsionales correspondientes, lo que hizo y correctamente, y por la otra, que los trabajadores estarían afectados a un enriquecimiento sin causa, puesto que la mencionada diferencia la percibieron en su oportunidad como remuneración.

Requerido al efecto, el Instituto de Normalización Previsional ha informado que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1º del D.L. Nº 3.501, de 1980, y a contar de su vigencia, las remuneraciones imponibles de los trabajadores afiliados a las instituciones de previsión que indica, entre las que se encuentran los regímenes de las Leyes Nºs. 10.383 y 10.475, sólo estarían afectas a las cotizaciones allí señaladas, las que serían de cargo de ellos. No obstante lo señalado, no es menos cierto que el inciso tercero de la citada norma prescribió que dichas cotizaciones deben ser deducidas por el empleador, de las remuneraciones de sus trabajadores, y pagadas en las instituciones de previsión respectivas, aplicándose para todos los efectos las disposiciones de la Ley Nº 17.322.

Como consecuencia de lo expuesto, el entero erróneo de cotizaciones en un determinado régimen fusionado en el Instituto de Normalización Previsional, obliga a traspasar las cotizaciones pagadas por el empleador en el ex Servicio de Seguro Social, con indicación del mes a que corresponden (valor nominal), las que se enterarán sin intereses, reajustes ni multas, toda vez que se consideraron enteradas oportunamente.

Además, las diferencias que se produzcan entre uno y otro régimen previsional deben ser cobradas y enteradas por el empleador, con arreglo a las disposiciones de los artículos 3º y 22 de la Ley Nº 17.322.

Expresa que así lo ha resuelto este Organismo, por lo que corresponde a esa Compañía efectuar el entero de la diferencia impositiva que resulte en cada caso, según la liquidación que ha debido practicar ese Instituto, en atención a que su obligación legal es cobrar y enterar los correspondientes aportes previsionales.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que aprueba lo informado por el Instituto de Normalización Previsional, toda vez que se encuentra ajustado a derecho y a los antecedentes que se han tenido a la vista.

En efecto, y como lo señala el citado Instituto, si bien a contar de la vigencia del D.L. Nº 3.501, de 1980, las cotizaciones previsionales, con excepción de las destinadas al financiamiento del seguro que contempla la Ley Nº 16.744, son de cargo de los propios trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1º inciso tercero del decreto ley ya aludido, dichas cotizaciones deben ser deducidas por el empleador, conforme al porcentaje legal, de las remuneraciones de aquéllos y pagadas en las instituciones de previsión respectivas, aplicándose para todos los efectos las disposiciones de la Ley Nº 17.322.

El artículo 3º inciso segundo de la Ley Nº 17.322, en tanto, dispone que se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos previsionales –en su monto legal– por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. *Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden*

De las normas precedentemente expuestas, se desprende que habiéndose efectuado el traspaso de las cotizaciones de algunos de sus trabajadores, desde el régimen del ex Servicio de Seguro Social al de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, donde debieron enterarse, corresponde a esa Compañía solventar la suma que resta, por diferencia de tasa impositiva entre ambos regímenes, a la que deben aplicarse las disposiciones de la Ley N° 17.322.

4.701, 19.04.96.

Clasificación de licencias médicas de protección a la maternidad. Procedimientos de cálculo y financiamiento.

Concordancia: Circulares N°s. 1.327, 1.337 y 1.367/1994, de esta Superintendencia.

Esa Comisión (COMPIN) ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento en cuanto a qué licencias médicas deben ser tipificadas como de origen maternal, teniendo en consideración que actualmente existe una anarquía al respecto.

Por ejemplo, esta Superintendencia en el punto 3.3 de la Circular N° 1.111, de 1989, que en su oportunidad impartió instrucciones en relación a la Ley N° 18.768, señala que los descansos de maternidad están constituidos por el descanso pre y postnatal, quedando fuera de la aplicación de esta norma los subsidios que se originen en descansos suplementarios y de plazo ampliado establecidos en el Código del Trabajo.

Sin embargo, el Ministerio de Salud ha impartido instrucciones al respecto, por ejemplo, cita la Circular N° 2C/89, del año 1984, en las que interpretando las normas de protección a la maternidad se señaló que "producido el embarazo y después de las primeras 24 semanas del período de gestación, médicamente ha ocurrido un parto, independientemente de si la criatura ha nacido viva o muerta", por lo que hay derecho al descanso maternal.

Por otra parte, el referido Ministerio al impartir instrucciones sobre la sección "A" del formulario de licencias médicas manifestó que se debe otorgar descanso prenatal suplementario cuando durante el embarazo se produzca incapacidad laboral a consecuencia de éste. Agrega que para la codificación del diagnóstico se deberá usar la clasificación internacional de enfermedades de la OPS y OMS, la cual en el Capítulo XI, sobre complicaciones del embarazo enumera: A) Códigos 630 al 639, embarazo terminado en aborto; B) Códigos 640 al 648, complicaciones relacionadas principalmente con el embarazo.

En mérito de lo anterior, desde el momento mismo de la concepción, corresponde que las licencias que se otorguen en relación al embarazo sean clasificadas en la sección "A" 4 del formulario de licencia respectiva, como tipo 3, esto es "licencia maternal".

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que las normas de protección de la maternidad, que hoy se encuentran reguladas en el Título II del Libro II del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, que comprende los artículos 194 al 208, ambos inclusive, incluyen una serie de derechos, entre los que se encuentran los descansos de maternidad propiamente tal y los que se

asimilan a éstos, más otros de la misma naturaleza contemplados en la Ley N° 18.867, los que se encuentran enumerados en el número 2 de la Circular N° 1.367, de 1994, que en esta ocasión se reiterarán.

Son licencias de origen maternal, o se asimilan a ellas, las siguientes:

- Pre y postnatal de la madre. (Artículo 195 inc. 1°);
- Postnatal del padre en caso de muerte de la madre. (Artículo 195 inc. 2°);
- Descanso prenatal suplementario. (Artículo 196 inc. 1°);
- Prórroga del prenatal. (Artículo 196 inc. 2°);
- Postnatal prolongado. (Artículo 196 inc. 3°);
- Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año –padre o madre, según corresponda– (Artículo 199 inc. 1°).
- Permiso para la trabajadora o trabajador por enfermedad grave del menor de edad inferior a un año que tenga bajo tuición o medida de protección. (Artículo 199, inc. 2°);
- Permiso de hasta doce semanas para el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado a menor de edad inferior a seis meses por habersele otorgado judicialmente la tuición o medida de protección. (Artículo 200).
- Permiso de hasta doce semanas para la trabajadora que tiene a su cuidado personal a menor de edad inferior a seis meses, por haber iniciado juicio de adopción plena. (Ley N° 18.867, Art. 2°);
- Permiso para la trabajadora por enfermedad grave de menor de edad inferior a un año, que tiene a su cuidado, por haber iniciado juicio de adopción plena. (Ley N° 18.867, artículo 3°);

En mérito de lo expuesto, todas las licencias médicas que se extiendan por alguno de los permisos señalados precedentemente son de origen maternal o asimilados a ellos, en el caso de que haga uso de ellos el padre o un tercero que no sea madre o padre biológico.

En relación al cálculo de los subsidios se debe señalar que tratándose de trabajadoras dependientes debe estarse a lo dispuesto por el artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por la Ley N° 19.299, conforme al cual los subsidios se determinan de acuerdo al promedio de las remuneraciones netas, subsidios o ambos, devengados en los tres meses calendario más próximos al de inicio de la licencia.

Sin embargo, el inciso segundo del mismo artículo 8°, dispone que el monto diario de los subsidios correspondientes a los subsidios que se otorguen en virtud del inciso primero del artículo 195 (reposo prenatal y postnatal de la madre); inciso segundo del artículo 196 (prórroga del prenatal), ambos del Código del Trabajo, y al artículo 2° de la Ley N° 18.867 (permiso de hasta doce semanas para la trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a seis meses, por haber iniciado juicio de adopción plena), no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidio o ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más

próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en un 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Respecto de las trabajadoras independientes, la norma se encuentra contenida en el artículo 21 de la Ley N° 18.469 que señala que los subsidios se calcularán en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio o de ambos, por los que hubieren cotizado en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inicia la incapacidad laboral. En todo caso, el monto diario de los subsidios del inciso primero del artículo 195 y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo, y del artículo 2° de la Ley N° 18.867, no podrá exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios o ambos, por los cuales se hubiera cotizado en los tres meses anteriores al octavo mes calendario anterior al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en un 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en el período comprendido por los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Finalmente, en relación al financiamiento de los subsidios, cabe señalar que en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 18.418, son de cargo del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, los subsidios que correspondan por licencias otorgadas en virtud de los artículos 181 y 185 del antiguo Código del Trabajo, beneficios que en la actualidad corresponden a los artículos 195 y 199 del citado D.F.L. N° 1, es decir, prenatal, postnatal y enfermedad grave del niño menor de un año, ya sea que el permiso lo utilice la madre, padre, o trabajador o trabajadora que lo tenga a su cuidado.

Asimismo de acuerdo a la Ley N° 18.867, son de cargo del citado Fondo, los permisos que dicha ley otorga a la trabajadora que ha iniciado un juicio de adopción plena, de acuerdo a los requisitos establecidos en los artículos 2° y 3° de la misma.

2.- Circulares.

1.535, 28.10.96.

Licencias médicas. Instruye sobre la aplicación del artículo 13 del Reglamento de Autorización de Licencias Médicas. Cómputo del plazo.

Esta Superintendencia en ejercicio de las facultades que le confiere la Ley N° 16.395, ha estimado necesario instruir sobre la aplicación del artículo 13 del Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, en lo referente al cómputo de los plazos que él establece para el empleador y para el trabajador independiente.

El artículo 13 del aludido Reglamento, contenido en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio del Salud, dispone en su inciso segundo que el empleador y el trabajador independiente deben enviar el formulario de licencia una vez completados los datos requeridos a la ISAPRE correspondiente o al establecimiento determinado por el Servicio de Salud en cuyo ámbito de competencia se encuentre ubicado el lugar de desempeño del trabajador, el primero dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de su recepción y el segundo dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la licencia.

Como se observa, dichos plazos son de días hábiles.

Debido a que las instituciones públicas y privadas tienen un determinado horario de atención y una forma de trabajo que en muchos casos no incluye el día sábado, no es posible dar una acabada aplicación al plazo de días hábiles establecido para que el empleador o el trabajador independiente entreguen las licencias médicas en la COMPIN o ISAPRE, según corresponda.

Lo expuesto ha provocado que, en la práctica, el plazo de que se trata se vea reducido en un día, si él comprende un día sábado y la entidad en que debe ser entregada la licencia no atiende ese día.

En resumen: cuando la entidad que debe recibir la licencia médica no atiende el día sábado, no aparece justo computarlo como hábil para los efectos de ingresar a trámite las licencias médicas cuando en realidad no lo es.

En mérito de lo expuesto, esta Superintendencia instruye a las entidades sometidas a su fiscalización, encargadas de autorizar las licencias médicas, en orden a que al computar los referidos plazos excluyan los días sábados.

El Superintendente infrascrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a la presente instrucción, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.540, 11.12.96.

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1º de diciembre de 1996, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. Nº 2.448, de 1979, modificado por la Ley Nº 19.262.

1. En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. Nº 2.448, y 2º del D.L. Nº 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley Nº 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido Índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 1996, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que el Índice alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 1996, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. Nº 2.448, y 2º del D.L. Nº 2.547, ya citados vigentes al 30 de noviembre de 1996, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley Nº 15.386 y artículo 39 de la Ley Nº 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 1995 y el 30 de noviembre de 1996, esto es, en un 6,55%.

2. Reajuste de pensiones mínimas.

En consideración a lo señalado precedentemente, corresponde aumentar en un 6,55% los montos unitarios de las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y artículo 39 de la Ley N° 10.662. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 1996, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados.

En los cuadros adjuntos, se señalan los valores de las pensiones mínimas y especiales que regirán a contar del 1° de diciembre de 1996. También aparece indicado el monto básico de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975.

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados en las tablas adjuntas son de aplicación general y ya no corresponde incrementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

3. Reajuste de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante.

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha norma se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

En consecuencia, corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 6,55% de reajuste.

Se adjunta cuadro con los valores vigentes a contar del 1° de diciembre de 1996, de las bonificaciones de las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante.

4. Reajuste de pensiones asistenciales.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 18.611, no corresponde a contar del 1° de diciembre de 1996, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley N° 16.464, las que conservarán el resto del presente año el valor vigente a noviembre último. Sin embargo, en virtud de lo establecido en el referido artículo 10, dichas pensiones se reajustarán en el 6,21% a contar del 1° de enero de 1997, aumentando el valor de la pensión básica de \$ 20.689,36 a \$ 21.974,17 en conformidad a lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 19.392.

5. Límite máximo inicial de las pensiones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 1996 será de \$ 605.974.

**MONTOS VIGENTES A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1996 DE LAS
PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES**

(En pesos)

A. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD

1. PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 26 DE LA LEY Nº 15.386

a) De vejez, invalidez, años de servicios	49.458,88
b) De viudez, sin hijos	29.675,33
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	24.729,44
d) De orfandad y otros sobrevivientes	7.418,83

2. PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 24 DE LA LEY Nº 15.386

a) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos	17.805,20
b) Madre de los hijos naturales del causante con hijos	14.837,66

3. PENSIONES ASISTENCIALES DEL ARTICULO 27 DE LA LEY Nº 15.386

a) De vejez e invalidez	24.729,44
b) De viudez sin hijos	14.837,66
c) De viudez con hijos	12.364,72
d) De orfandad	3.709,42

4. PENSIONES ESPECIALES DEL ARTICULO 39 DE LA LEY Nº 10.662

a) De vejez e invalidez	11.082,24
b) De viudez	5.541,12
c) De orfandad	1.662,34

5. PENSIONES ASISTENCIALES DEL D.L. Nº 869, DE 1975

– Monto básico a diciembre de 1996	20.689,36
– Monto básico a contar de enero de 1997	21.974,17

B. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS DE 70 AÑOS DE EDAD O MAS.

1. PENSIONES MINIMAS ARTICULO 26 DE LA LEY Nº 15.386

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones.	54.723,52
b) De viudez, sin hijos	38.735,41
c) De viudez, con hijos	33.542,23

2. PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 24 DE LA LEY Nº 15.386

a) Madre de los hijos naturales del causante, sin hijos	26.271,77
b) Madre de los hijos naturales del causante, con hijos	23.155,91

3. PENSIONES ASISTENCIALES DEL ARTICULO 27 DE LA LEY N° 15.386

– De vejez e invalidez 54.723,52

4. PENSIONES ESPECIALES DEL ARTICULO 39 DE LA LEY N° 10.662

a) De vejez e invalidez 36.785,02
b) De viudez 11.948,98

5. PENSIONES ASISTENCIALES DEL D.L. N° 869, DE 1975

– Monto básico a diciembre de 1996 20.689,36
– Monto básico a contar de enero de 1997 21.974,17

**MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE DICIEMBRE DE 1996
DE LAS BONIFICACIONES DE LAS PENSIONES MINIMAS**

MONTO
\$

A. BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD

A.1 Pensiones mínimas Art. 26 Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo 6.744,38
b) Viuda con hijo 6.744,38
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo
(Art. 24 Ley N° 15.386) 4.046,64
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo
(Art. 24 Ley N° 15.386) 4.046,64

A.2 Pensiones mínimas Art. 27 Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo 3.372,20
b) Viuda con hijo 3.372,20

B. BENEFICIARIOS DE 70 O MAS AÑOS DE EDAD

B.1 Pensiones mínimas Art. 26 Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo 6.707,43
b) Viuda con hijo 5.808,19
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo
(Art. 24 Ley N° 15.386) 4.549,24
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo
(Art. 24 Ley N° 15.386) 4.009,69

B.2 Pensiones mínimas Art. 27 Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	3.372,20
b) Viuda con hijo	3.372,20

1.541, 11.12.96.

Subsidios por incapacidad laboral de origen profesional. Reembolsos. Complementa instrucciones impartidas mediante Circulares N°s. 1.388, de 10 de enero de 1995 y 1.424, de 22 de agosto de 1995.

En virtud de lo dispuesto por los artículos 30 de la Ley N° 16.395, y 12 inciso quinto de la Ley N° 16.744, 8° de la Ley N° 19.345 y único de la Ley N° 19.394, esta Superintendencia ha estimado pertinente complementar las instrucciones impartidas mediante las circulares indicadas en el siguiente sentido:

- I. Pago de remuneraciones y recuperación de subsidios de incapacidad laboral en caso de reposo médico de funcionarios públicos por accidentes del trabajo o enfermedad profesional.

En materia de subsidio por incapacidad laboral, el artículo 4° de la Ley N° 19.345 dispone que, durante la incapacidad temporal derivada de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador a que se refiere dicho cuerpo legal tendrá derecho a seguir percibiendo el total de sus remuneraciones. En tal evento, el respectivo organismo administrador deberá reembolsar a la entidad empleadora una cantidad equivalente al subsidio que le habría correspondido de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley N° 16.744.

El reembolso deberá efectuarse dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquél en que se hubiere formulado el cobro pertinente y, si no se pagare oportunamente, lo adeudado deberá reajustarse en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquél en que éste efectivamente se realice y devengará interés corriente.

El derecho para requerir el reembolso indicado prescribirá en el término de 6 meses, contado desde la fecha en que se haya pagado la respectiva remuneración mensual.

Al respecto, es menester precisar que:

Al igual que en materia de subsidios regidos por el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no procede que los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 paguen subsidios por incapacidad laboral a los funcionarios públicos, dado que la entidad empleadora respectiva de estos últimos se encuentra obligada a continuar pagándole la totalidad de sus remuneraciones.

Luego de pagadas las remuneraciones, las entidades empleadoras respectivas deben solicitar el reembolso de las sumas correspondientes dentro del término de prescripción indicado.

Para tal efecto, es menester que se acompañe a la solicitud respectiva, a lo menos, copia de la resolución de la entidad previsional que ha autorizado el reposo médico o la licencia médica, ya sea Institución de Salud Previsional, Servicio de Salud o Mutualidad de Empleadores de la Ley N° 16.744.

Ahora bien, a fin de dar una mayor expedición al procedimiento de reembolso, el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 –Mutualidades de Empleadores o Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– de los Servicios de Salud– que concede reposo médico o autorice una licencia médica deberá comunicar tal circunstancia a la entidad empleadora, ya sea remitiéndole el original de la licencia debidamente autorizada o copia de la resolución correspondiente.

II. Pago de remuneraciones y recuperación de subsidios de incapacidad laboral en caso de funcionarios públicos por aplicación del artículo 77 bis de la Ley N° 16.744.

Conforme a lo prescrito por el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, el trabajador afectado por el rechazo de una licencia por reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección tiene o no origen profesional, debe concurrir ante el organismo del régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o percuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, establecidos en esta misma norma legal.

Ahora bien, cuando el trabajador aludido tenga la calidad de funcionario público, igualmente, no procede que las entidades pagadoras paguen subsidios por incapacidad laboral, dado que la entidad empleadora respectiva se encuentra obligada a continuar pagándole la totalidad de sus remuneraciones.

Tal proceder da lugar a reembolsos o recuperación en favor de la entidad empleadora, el cual es de cargo de la entidad que se vio obligada a pagar la prestación correspondiente con motivo del rechazo de la licencia o reposo médico.

A fin de permitir tal recuperación, es necesario que se remita a la entidad empleadora respectiva, a lo menos, copia de la resolución de la entidad previsional que ha autorizado el reposo médico o la licencia médica, ya sea Institución de Salud Previsional, Servicio de Salud Mutualidad de Empleadores de la Ley N° 16.744.

Lo anterior, sin perjuicio de los reembolsos de las prestaciones médicas y económicas que puedan operar entre las aludidas entidades previsionales con motivo del pronunciamiento de esta Superintendencia por los reclamos interpuestos conforme al artículo 77 bis antes indicado.

Finalmente, el Superintendente infrascrito solicita dar amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.543, 18.12.96.

Pensiones asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima, para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo final del Oficio Circular N° 2.567, de 16 de marzo de 1990, en orden a informar a esa entidad cuando varíe el monto de la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386, así como la fecha de vigencia del mismo, ello con el objeto de obtener una correcta y homogénea consideración de la cifra que debe aplicarse a los postulantes de pensiones asistenciales, cuando se determina el requisito de carencia de recursos a que se refiere el inciso tercero del artículo 1° del Decreto Ley N° 869, de 1975 y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, cumpla con comunicarle que por aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448, y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262; todas las pensiones de regímenes previsionales se reajustarán automáticamente en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que la variación alcance o supere el 15%.

Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido Índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 1996, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que el Índice alcanzara el 15% ya señalado, se reajustaron a contar del 1° de diciembre de 1996, todas las pensiones de regímenes previsionales en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 1995 y el 30 de noviembre de 1996, esto es, en un 6,55%, por lo que la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 tiene un valor de \$ 49.458,88 mensuales a partir del 1° de diciembre de 1996.

Por lo tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las mencionadas pensiones asistenciales, para determinar la carencia de recursos anteriormente aludida, corresponde aplicar el 50% del monto de dicha pensión mínima, por lo que el valor mensual que debe utilizarse es \$ 24.729,44.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de Funcionarios. Directorio. Renovación.	422/020	29.01.97	112
Asignación colación. Asignación movilización.	425/023	29.01.97	117
Contrato individual. Determinación funciones. Regla de la conducta.	251/010	20.01.97	88
Contrato individual. Existencia.	429/027	29.01.97	127
Descanso dominical. Excepción.	173/005	15.01.97	81
Descanso dominical. Excepción.	419/019	29.01.97	109
Dirección del Trabajo. Competencia. Fundación de Capacitación Pescadores Artesanales, FUNCAP. Horas extraordinarias. Existencia.	424/022	29.01.97	115
Dirección del Trabajo. Facultades fiscalizadoras. Alcance.	423/021	29.01.97	113
Empresa. Implementos de seguridad. Obligatoriedad. Contrato individual. Modificaciones artículo 12.	428/026	29.01.97	124
Estatuto de Salud. Bonificación Ley Nº 19.355. Procedencia.	24/001	06.01.97	74
Estatuto docente. Asignación de experiencia. Procedencia. Profesores jubilados. Asignación de perfeccionamiento. Procedencia. Profesores jubilados.	253/012	20.01.97	92
Estatuto docente. Aplicabilidad. Escuelas especiales COANIL.	427/025	29.01.97	122
Estatuto docente. Bonificación proporcional. Monto. Determinación.	172/004	15.01.97	80
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Prórroga de contrato. Requisitos.	252/011	20.01.97	90
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Nombramiento. Facultades alcalde.	353/018	23.01.97	108
Horas extraordinarias. Procedencia. Locomoción colectiva urbana.	175/007	15.01.97	83
Jornada bisemanal. Distribución jornada bisemanal. Competencia Dirección del Trabajo.	254/013	20.01.97	94

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Existencia. Locomoción colectiva interurbana.	352/017	23.01.97	107
Jornada de trabajo. Personal excluido de limitación jornada. Permanencia en lugar de trabajo. Duración. Registro asistencia. Personal excluido limitación jornada.	77/003	08.01.97	77
Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad.	176/008	15.01.97	84
Negociación colectiva. Coincidencia respuesta del empleador y última oferta. Obligación del empleador.	25/002	06.01.97	76
Negociación colectiva. Huelga. Manifestación de voluntad. Sistemas excepcionales, distribución jornada de trabajo y descansos.	234/009	17.01.97	86
Organizaciones sindicales. Elecciones. Tribunal electoral. Dirección del Trabajo. Elecciones sindicales. Obligatoriedad informar Tribunal electoral.	351/016	23.01.97	105
Organizaciones sindicales. Estatutos. Reforma. Quiebra empresa.	174/006	15.01.97	82
Regla de la conducta. Beneficios.	426/024	29.01.97	119
Reglamento interno. Multas. Destino.	255/014	20.01.97	95
Semana corrida. Base de cálculo. Horas extraordinarias. Base de cálculo. Protección maternidad. Trabajo nocturno. Modificación horario. Remuneración. Contrato individual. Modificaciones. Dirección del Trabajo. Dictámenes. Efectos en el tiempo.	350/015	23.01.97	98

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Soledad Neveu Muñoz	Jefe Departamento Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Negociación Colectiva
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Juan Alveal Arriagada	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini

Asesora
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

Patricia Rodríguez R.

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Christian Melis Valencia

Abogado
Departamento de Fiscalización

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Felipe Saéz Carlier

Asesor Jurídico
Departamento Jurídico

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Marco A. Díaz Aros

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10° piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107. Fax: 638 1980.

Destacamos en esta edición el artículo del profesor Luis Lizama, abogado jefe del Departamento Jurídico, que analiza los contenidos de la Ley N° 19.481 que, entre otros significativos avances, establece la competencia explícita a nuestro Servicio para fiscalizar la existencia de condiciones básicas de higiene y seguridad en las faenas; da carácter de presunción legal al informe del Director Regional del Trabajo respecto de prácticas antisindicales cometidas por el empleador para evitar la formación de un sindicato o destruir uno existente, y regula, transitoriamente, la condonación parcial de multas en contra de empleadores morosos.

Una Guía práctica elaborada por Aldo Raggio, técnico de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, instruye y orienta acerca de las formalidades y tramitación necesaria para dar aviso por término de contrato.

En la sección Doctrina, estudios y comentarios incluimos un artículo de Georges Spyropoulos, ex director del Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la OIT, sobre la crisis, reconversión y mecanismos de participación en las empresas europeas: tendencias y perspectivas futuras.

En Normas legales y reglamentarias, incluimos el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la complementan y modifican.

De especial relevancia son las normas e instructivos institucionales sobre Sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva particular interurbana, y la Circular que instruye acerca de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.482 al artículo 38 del Código del Trabajo, que modificó las normas acerca del descanso dominical.

Por último, completa la edición una variada jurisprudencia administrativa institucional y de la Superintendencia de Seguridad Social.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Soledad Neveu Muñoz

Abogado
Jefe Departamento Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Negociación Colectiva

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
Ley N° 19.481: Amplia facultades de la DirecciOn del Trabajo	1
Crisis, reconversiOn y mecanismos de participaciOn en las empresas EURO-PEAS: tendencias actuales y perspectivas futuras	9
D.F.L. N° 1, de 1996. FIJA Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprOBO el estatuto de los profesionales de la educaciOn, y de las leyes que la complementan y modifican	28
SIntesis de prensa	61
Del Diario Oficial	63
Gula practica del Aviso de terminacion del contrato	65
Dictámenes de la Direccion del Trabajo. Departamento Jurídico	74
0024/001, 06.01.97. Los trabajadores adscritos al área administrativa y de operaciones de la Corporación Municipal de Peñalolén para el Desarrollo Social que prestan servicios para ella y los establecimientos de educación y salud que administra, no tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la Ley N° 19.355	74
0025/002, 08.01.97. En el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, éste debe igualmente informar a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos prevenidos en el inciso 3° del artículo 372 del Código del Trabajo	76
0077/003, 08.01.97. 1) La duración de la permanencia en su lugar de trabajo de un dependiente excluido de la limitación de jornada por desempeñar funciones de administración está determinada solamente por los requerimientos propios de su cargo no siendo viable imponerle obligaciones al respecto, sin perjuicio de lo que sobre el particular acuerden las partes. 2) No resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a	

	lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo	77
0172/004, 15.01.97.	El monto de la bonificación proporcional de los profesionales de la educación que laboran en los distintos establecimientos administrados por CORPRIDE debió determinarse por sostenedor y no por cada establecimiento individualmente considerado. Reconsideráse oficio de Instrucciones N° 96-160, de 15.05.96, de la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar	80
0173/005, 15.01.97.	Resulta improcedente declarar que todos los dependientes de la Feria Lo Valledor se encuentran exceptuados del descanso dominical, en atención a que esta circunstancia debe resolverse en el lugar de la faena por las partes involucradas, sin perjuicio de las atribuciones de esta Dirección para prevenir desacuerdos o coadyuvar soluciones	81
0174/006, 15.01.97.	Resulta procedente que en la Administradora Santa Cruz S.A. en continuación de giro, el Sindicato de Trabajadores constituido en ella con anterioridad a la declaratoria de quiebra modifique sus estatutos	82
0175/007, 15.01.97.	Los choferes de la locomoción colectiva particular urbana, remunerados exclusivamente en base a comisión por boleto vendido, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias	83
0176/008, 15.01.97.	No se ajusta a derecho el sistema de turnos de trabajo propuesto por la empresa	84
0234/009, 17.01.97.	No resulta aplicable el Ord. N° 2.732, de 12.05.85, para el caso de los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, autorizadas por el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo .	86
0251/010, 20.01.97.	Las labores de reponer mercaderías, vender al público y limpiar mesones forman parte de las funciones que corresponde desarrollar a los dependientes de mostrador de la Librería ...	88
0252/011, 20.01.97.	Se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de 1997 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos, habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivos en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 7º y 9º, ambos transitorios de la Ley N° 19.410, en el transcurso del mes de diciembre de 1996	90

0253/012, 20.01.97.	1) Los profesores jubilados, que han sido recontratados para incorporarse a una dotación docente, tienen derecho a que se les paguen las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento, respecto de los años servidos con posterioridad a su jubilación; y, 2) Los profesores jubilados recontratados con anterioridad a la vigencia del artículo 47 bis de la Ley N° 19.070, se les debe seguir pagando las asignaciones, sin dejar de tomar en cuenta los años servidos con anterioridad a la jubilación.....	92
0254/013, 20.01.97.	No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días continuos de labor seguidos de 3 días de descanso cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias	94
0255/014, 20.01.97.	1) Las sumas provenientes de multas aplicadas a los trabajadores por infracciones al reglamento interno, en el evento de que la Empresa no cuente con un fondo propio de bienestar, deberán asignarse en forma proporcional al número de afiliados, a cada uno de los servicios de bienestar creados por las organizaciones sindicales existentes en la Empresa. 2) No existe inconveniente legal alguno para que la Empresa cree un fondo propio de bienestar para sus trabajadores, caso en el cual podrán destinarse las multas cursadas por infracciones al reglamento interno a dicho fondo, con prioridad a los servicios de bienestar creados por los respectivos sindicatos	95
0350/015, 23.01.97.	Absuelve diversas consultas relativas a la procedencia de considerar los bonos de incentivo, antigüedad y nocturno en la semana corrida, así como la reajustabilidad y los intereses devengados por los mismos y la situación de las mujeres embarazadas	98
0351/016, 23.01.97.	La Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, no se encuentra legalmente obligada a informar sobre todas las elecciones sindicales que se efectúen dentro del área de su competencia, sino sólo a proporcionar los antecedentes que el Tribunal Regional Electoral estime indispensable referentes a materias pendientes de su resolución	105
0352/017, 23.01.97.	Constituye jornada de trabajo el tiempo que ocupan los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana en preparar y retirar los buses de los garajes o recintos de la empresa hasta la salida oficial de las mismas en su recorrido	107

0353/018, 23.01.97.	El alcalde, de conformidad al inciso 3º del artículo 32 de la Ley Nº 19.070, deberá nombrar Director a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso	108
0419/019, 29.01.97.	Los trabajadores que se desempeñan en labores de desposte de cerdos en la empresa Faenadora ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe	109
0422/020, 29.01.97.	Los directorios de las asociaciones de funcionarios del Estado, durante su mandato, y en el ejercicio de su autonomía colectiva, pueden renovar cuántas veces así lo estimen necesario los cargos de presidente, secretario y tesorero, debiendo para tales efectos someter dichas decisiones colegiadas a la mayoría absoluta de los integrantes	112
0423/021, 29.01.97.	La Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva que le otorga el artículo 265 del Código del Trabajo, está obligada a denunciar a la justicia ordinaria las irregularidades que revistieren carácter delictual	113
0424/022, 29.01.97.	1) FUNCAP, según sus estatutos es una fundación privada sin fines de lucro, que se rige por ellos y por la legislación común. Dado esto, las relaciones laborales que se configuren en el ejercicio de su giro, deben ser fiscalizadas por la Dirección del Trabajo. 2) Si la relación laboral de los trabajadores de FUNCAP, en definitiva, se constituye con el Instituto de Fomento Pesquero, en cuanto empleador, no cabe ninguna duda de que la fiscalización de dichas relaciones correspondería a nuestro Servicio, puesto que el Instituto de Fomento Pesquero no se encuentra exceptuado de dicha acción; y 3) Para determinar si el trabajador denunciante tiene derecho al pago de horas extraordinarias, es preciso que previamente se determine si acaso ha prestado sus servicios al empleador, activa o pasivamente, por sobre lo convenido, o por sobre el máximo legal, con conocimiento del empleador	115
0425/023, 29.01.97.	No resulta jurídicamente procedente que la Empresa de Correos de Chile descuente durante los días feriados los bonos de colación y de movilización convenidos en las cláusulas 20 y 21 del contrato colectivo vigente	117
0426/024, 29.01.97.	La empresa ..., no pudo rebajar unilateralmente la cantidad de 300 y 280 pies de cuero que reiteradamente entregó a los trabajadores de la sección cortado de la empresa, afectos al contrato colectivo de 21.12.94, celebrado entre esa empresa y el sindicato de trabajadores de la misma, para el corte de 100 pares de calzado modelo Gilles, masculino y femenino respectivamente, por ser ésta la forma como las partes han entendido	

	y aplicado las estipulaciones que consagran el incentivo por economía de cuero previsto en el anexo del mencionado instrumento	119
0427/025, 29.01.97.	A los funcionarios sin título docente y con conocimientos y experiencia técnica en oficios que se desempeñan en las escuelas especiales que administra COANIL, se les debe aplicar el Estatuto Docente si, en cumplimiento de lo dispuesto por su artículo 2º, están habilitados o autorizados para ejercer la función docente	122
0428/026, 29.01.97.	1) Procede que la empresa ... entregue a los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores N° 1, en cumplimiento de la cláusula 6.1, zapatos con punta de acero, en reemplazo de los estipulados en dicha cláusula, y 2) De efectuar el empleador cambios en las funciones de los trabajadores con rebaja de bonos, corresponde que los mismos deduzcan reclamación en los términos del artículo 12 del Código del Trabajo	124
0429/027, 29.01.97.	Resulta procedente que el gerente y los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ..., presten servicios a ésta, bajo un vínculo de subordinación y dependencia, propio de un contrato de trabajo, no obstante detentar la calidad de socios de la misma Cooperativa	127
Ordenes de Servicio, Circulares y Resoluciones de la Dirección del Trabajo		130
1.- Ordenes de Servicio.		
01, 14.01.97.	Fija sentido y alcance del artículo transitorio de la Ley N° 19.481, sobre ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo	130
02, 20.01.97.	Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.482, de 1996, al artículo 38 del Código del Trabajo	133
03, 30.01.96.	Externalización de cobranza de multas administrativas a la Tesorería General de la República	136
2.- Circulares.		
12, 30.01.97	Depto. de Fiscalización Instruye acerca de procedimientos y plazos de elaboración de bases de datos con multas que serán cobradas por la Tesorería General de la República	138

3.- Resoluciones.

01, 03.01.97.	Autoriza sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva particular interurbana	144
----------------------	---	-----

Superintendencia de Seguridad Social.	Selección de Dictámenes y Circulares	146
--	--	-----

1.- Dictámenes.

3.847, 1º.04.96.	Derecho a pensión e indemnización respecto de un profesional de la educación	146
-------------------------	--	-----

3.930, 03.04.96.	Porcentaje de la cotización adicional para salud de la Ley N° 18.566. Se mantiene inalterable en tanto esté vigente y no se modifique el contrato de salud previsional	148
-------------------------	--	-----

3.970, 04.04.96.	Subsidio por incapacidad laboral corresponde a trabajadores dependientes e independientes. Improcedencia respecto de personas que cotizan voluntariamente	149
-------------------------	---	-----

3.981, 04.04.96.	Requisitos para obtener la desafiliación del nuevo sistema de pensiones	150
-------------------------	---	-----

4.197, 11.04.96.	Imponibilidad de incentivo por cumplimiento de metas	151
-------------------------	--	-----

4.485, 16.04.96.	En el caso de la especie procede calificar como empleado particular a quien detenta la calidad de comunero de la sucesión hereditaria para la cual prestó servicios	153
-------------------------	---	-----

4.508, 17.04.96.	Deuda por diferencia de tasa impositiva originada por entero error de cotizaciones	154
-------------------------	--	-----

4.701, 19.04.96.	Clasificación de licencias médicas de protección a la maternidad. Procedimientos de cálculo y financiamiento	156
-------------------------	--	-----

2.- Circulares.

1.535, 28.10.96.	Licencias médicas. Instruye sobre la aplicación del artículo 13 del Reglamento de Autorización de Licencias Médicas. Cómputo del plazo	158
-------------------------	--	-----

1.540, 11.12.96.	Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1º de diciembre de 1996, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, modificado por la Ley N° 19.262	159
-------------------------	--	-----

1.541, 11.12.96.	Subsidios por incapacidad laboral de origen profesional. Reembolsos. Complementa instrucciones impartidas mediante Circulares N°s. 1.388, de 10 de enero de 1995 y 1.424, de 22 de agosto de 1995	163
1.543, 18.12.96.	Pensiones asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima, para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio	165
Indice tematico de dictámenes de la Direccion del Trabajo publicados en esta edicion	166

