



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Ministerio de Hacienda

CONCEDE AUMENTO A LAS PENSIONES Y ESTABLECE SU FINANCIAMIENTO POR MEDIO DE MODIFICACIONES A NORMAS TRIBUTARIAS

Ley N° 19.578

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974:

- 1.- En la letra c) del número 1° de la letra A) del artículo 14, agréganse los siguientes incisos finales, nuevos:

"Cuando los contribuyentes que inviertan en acciones de pago de sociedades anónimas abiertas, sujetándose a las disposiciones de esta letra, las enajenen por acto entre vivos, se considerará que el enajenante ha efectuado un retiro tributable equivalente a la cantidad invertida en la adquisición de las acciones, quedando sujeto en el exceso a las normas generales de esta ley. El contribuyente podrá dar de crédito el Impuesto de Primera Categoría pagado en la sociedad desde la cual se hizo la inversión, en contra del Impuesto Global Complementario o Adicional al que resulte aplicable sobre el retiro aludido, de conformidad a las normas de los artículos 56, número 3), y 63 de esta ley. Por lo tanto, en este tipo de operaciones la inversión y el crédito no pasarán a formar parte del fondo de utilidades tributables de la sociedad que recibe la inversión. El mismo tratamiento previsto en este inciso tendrán las devoluciones totales o parciales de capital respecto de las acciones en que se haya efectuado la inversión. Para los efectos de la determinación de dicho retiro y del crédito que corresponda, las sumas respectivas se reajustarán de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del pago de las acciones y el último día del mes anterior a la enajenación.

Con todo, los contribuyentes que hayan enajenado las acciones señaladas, podrán volver a invertir el monto percibido hasta la cantidad que corresponda al valor de adquisición de las acciones, debidamente reajustado hasta el último día del mes anterior al de la nueva inversión, en empresas obligadas a determinar su renta efectiva por medio de contabilidad completa, no aplicándose en este caso los impuestos señalados en el inciso anterior. Los contribuyentes podrán acogerse en todo a las normas establecidas en esta letra, respecto de las nuevas inversiones. Para tal efecto, el plazo de veinte días señalado en el inciso segundo de esta letra, se contará desde la fecha de la enajenación respectiva.

Los contribuyentes que efectúen las inversiones a que se refiere esta letra, deberán informar a la sociedad receptora al momento en que se perciba la inversión, el monto del

aporte que corresponda a las utilidades tributables que no hayan pagado el Impuesto Global Complementario o Adicional y el crédito por Impuesto de Primera Categoría, requisito sin el cual el inversionista no podrá gozar del tratamiento dispuesto en esta letra. La sociedad deberá acusar recibo de la inversión y del crédito asociado a ésta e informar de esta circunstancia al Servicio de Impuestos Internos. Cuando la receptora sea una sociedad anónima, ésta deberá informar también a dicho Servicio el hecho de la enajenación de las acciones respectivas."

2.- En el artículo 21:

A.- Modifícase el inciso primero, de la siguiente forma:

- a.- Agrégase, después de las palabras "socios personas naturales" la frase, "o contribuyentes del Impuesto Adicional que no sean personas naturales cuando en este último caso Servicio de Impuestos Internos determine que el préstamo es un retiro encubierto de utilidades tributables".
- b.- Agrégase, a continuación del cuarto punto seguido (.) la siguiente frase: "En el caso de automóviles, station wagons y vehículos similares, se presumirá de derecho que el valor mínimo del beneficio sería de 20%".
- c.- Agrégase, después del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), lo siguiente: "En el caso que cualquier bien de la empresa sea entregado en garantía de obligaciones, directas o indirectas, de los socios personas naturales o contribuyentes del Impuesto Adicional, y ésta fuera ejecutada por el pago total o parcial de tales obligaciones, se considerará retiro en favor de dichas personas hasta el monto del pago efectuado por la empresa garante."

B.- En los incisos segundo y tercero, reemplázase la expresión "inciso segundo", que en ambos casos sigue al guarismo "38", por "a excepción de su inciso primero".

3.- En el N° 2 del artículo 31 agrégase la siguiente oración a continuación de "bienes raíces": ",a menos que en este último caso no proceda su utilización como crédito".

4.- Sustitúyese en el inciso sexto del número 1° del artículo 54, la expresión "inciso segundo", la segunda vez que aparece, por "a excepción de su inciso primero".

5.- En el artículo 57 bis:

A.- Derógase el párrafo denominado "A. Acciones de sociedades anónimas abiertas".

B.- Sustitúyese la expresión "B. Otras inversiones", por "A. De las inversiones".

C.- Sustitúyese la letra "C." del título "Normas especiales para los contribuyentes del artículo 42, N° 1.", por la letra "B."

D.- En el número 4°, inciso primero, de la actual letra B, que pasó a ser letra A, sustitúyese la expresión "la tasa promedio de impuesto de la persona antes de efectuar las rebajas por créditos que confiere la ley" por la expresión "una tasa de 15%".

E.- Sustitúyese el inciso primero, del número 5º, de la actual letra B., que ha pasado a ser letra A., por el siguiente:

"5º. Si la cifra de ahorro neto del año fuera negativa, ésta se multiplicará por una tasa de 15%. La cantidad resultante constituirá un débito que se considerará Impuesto Global Complementario o Impuesto Unico de Segunda Categoría del contribuyente, según corresponda, aplicándole las normas del artículo 72. En el caso que el contribuyente tenga una cifra de ahorro positivo durante cuatro años consecutivos, a contar de dicho período, la tasa referida, para todos los giros anuales siguientes, se aplicará sobre la parte que exceda del equivalente a diez Unidades Tributarias Anuales, de acuerdo a su valor al 31 de diciembre del año respectivo."

F.- En el inciso primero del número 6º. de la actual letra B., que pasó a ser letra A.:

- a.- Sustitúyese la expresión "esta letra" por "este artículo".
- b.- Suprímese la expresión "con excepción de las personas cuya cifra de ahorro neto negativa del año no exceda de las diez Unidades Tributarias Anuales a que se refiere el número 5º.", sustituyendo la coma (,) que la antecede, por un punto final (.).

G.- Suprímese el Nº 10.- de la actual letra B.-, que pasó a ser letra A.-, y agrégase el siguiente número 10.-, nuevo:

"10. Podrán también acogerse a lo dispuesto en este artículo las inversiones que se efectúen mediante la suscripción y pago o adquisición de acciones de sociedades anónimas abiertas, que a la fecha de la inversión cumplan con las condiciones necesarias para ser objeto de inversión de los fondos mutuos de acuerdo a lo establecido en el Nº 1 del artículo 13 del Decreto Ley Nº 1.328, de 1976.

Respecto de estas inversiones se aplicarán, además, las siguientes normas especiales:

- a) Sólo podrán acogerse a lo dispuesto en este número las acciones de sociedades anónimas abiertas que hayan manifestado al Servicio de Impuestos Internos su voluntad de convertirse en Instituciones Receptoras para los efectos de este artículo, lo cual deberán comunicar, además, a las Bolsas de Valores en que transen sus acciones.
- b) Para los efectos de este artículo, se entenderá como fecha de la inversión aquella en que ocurra el registro del traspaso o suscripción y pago de las acciones en el registro de acciones de la sociedad, y como valor de la inversión el monto de la adquisición o suscripción, según corresponda. El inversionista deberá manifestar al solicitar el traspaso o la suscripción y pago, su intención de acoger la inversión a las disposiciones de este artículo.

Por su parte, se entenderá como fecha de retiro o giro de la inversión, aquella en que se registre la respectiva enajenación.

- c) Las inversiones que se llevan a cabo mediante la adquisición de acciones que no sean de primera emisión, deberán efectuarse en Bolsas de Valores del país.
 - d) Las enajenaciones deberán efectuarse en alguna Bolsa de Valores del país, y el precio de ellas constituirá el monto del retiro o giro."
- H.- En el inciso primero del número 1º. de la actual letra C., que pasa a ser letra B., suprímese la expresión "número 1 de la letra A y de la determinación del crédito a que se refiere la letra B. de".
- I.- Suprímese el número 2º de la actual letra C., que ha pasado a ser letra B., pasando el actual número 3º a ser número 2º.
- J.- Sustitúyese en el actual número 3º, que pasó a ser número 2º, de la actual letra C., que ha pasado a ser letra B., la expresión "la letra B." por "este artículo" en las dos oportunidades en que se utiliza.
- 6.- Intercálase, en el inciso final del artículo 101, entre las expresiones "intereses" y "que paguen" las siguientes: "u otras rentas", y sustitúyese la expresión "depósitos" por "operaciones de captación".

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 27 bis del Decreto Ley N° 825, de 1974:

- 1.- Reemplázase el inciso cuarto por el siguiente:

"Para obtener la devolución del remanente de crédito fiscal, los contribuyentes que opten por este procedimiento, deberán presentar una solicitud ante el Servicio de Impuestos Internos, a fin de que éste verifique y certifique, en forma previa a la devolución por la Tesorería General de la República, la correcta constitución de este crédito. El Servicio de Impuestos Internos deberá pronunciarse dentro del plazo de 60 días contado desde la fecha en que reciba los antecedentes correspondientes. Si no lo hiciere al término de dicho plazo, la solicitud del contribuyente se entenderá aprobada y el Servicio de Tesorerías deberá proceder a la devolución del remanente de crédito fiscal que corresponda, dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la fecha en que se le presente la copia de la referida solicitud debidamente timbrada por el Servicio de Impuestos Internos."

- 2.- Derógase el inciso quinto.
- 3.- Reemplázase en el inciso séptimo, la expresión "quinto" por "cuarto".

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código Tributario:

- 1.- En el inciso primero del artículo 30, suprímese la frase "Asimismo, podrán ser remitidas por carta certificada a dichas oficinas."
- 2.- Agrégase, a continuación del artículo 92, el siguiente artículo 92 bis:

"Artículo 92 bis. La Dirección podrá disponer que los documentos que mantenga bajo su esfera de resguardo, se archiven en medios distintos al papel, cuya lectura pueda efec-

tuarse mediante sistemas tecnológicos. El Director también podrá autorizar a los contribuyentes a mantener su documentación en medios distintos al papel. La impresión en papel de los documentos contenidos en los referidos medios, tendrá el valor probatorio de instrumento público o privado, según la naturaleza del original. En caso de disconformidad de la impresión de un documento archivado tecnológicamente con el original o una copia auténtica del mismo, prevalecerán estos últimos sin necesidad de otro cotejo."

3.- En el artículo 97:

A.- Agrégase el siguiente inciso en el número 1:

"En caso de retardo u omisión en la presentación de informes referidos a operaciones realizadas o antecedentes relacionados con terceras personas, se aplicarán las multas contempladas en el inciso anterior. Sin embargo, si requerido posteriormente bajo apercibimiento por el Servicio, el contribuyente no da cumplimiento a estas obligaciones legales en el plazo de 30 días, se le aplicará además, una multa que será de hasta 0,2 Unidades Tributarias Mensuales por cada mes o fracción de mes de atraso y por cada persona que se haya omitido, o respecto de la cual se haya retardado la presentación respectiva. Con todo, la multa máxima que corresponda aplicar no podrá exceder a 30 Unidades Tributarias Anuales, ya sea que el infractor se trate de un contribuyente o de un Organismo de la Administración del Estado."

B.- Agrégase el siguiente número 20:

"20. La deducción como gasto o uso del crédito fiscal que efectúen, en forma reiterada, los contribuyentes del Impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta, que no sean sociedades anónimas abiertas, de desembolsos que sean rechazados o que no den derecho a dicho crédito, de acuerdo a la Ley de la Renta o al Decreto Ley N° 825, de 1974, por el hecho de ceder en beneficio personal y gratuito del propietario o socio de la empresa, su cónyuge o hijos, de una tercera persona que no tenga relación laboral o de servicios con la empresa que justifique el desembolso o el uso del crédito fiscal, con multa de hasta el 200% de todos los impuestos que deberían haberse enterado en arcas fiscales, de no mediar la deducción indebida."

4.- En el artículo 165:

A.- En el primer párrafo del inciso primero, reemplázanse por comas (,) la conjunción "y" que existe entre los numerales "11" y "17" y la conjunción "y que existe entre los numerales "17" y "19"; y suprimase la coma (,) después del numeral 19, agregándose la expresión "y 20".

B.- En el número 1., después del guarismo "1," agrégase la expresión "inciso primero,".

C.- En el número 2.:

a.- Intercálase entre el vocablo "números" y el numeral "6", la frase "1, incisos segundo y final,";

b.- Sustitúyase por coma (,) la conjunción "y" que existe entre los numerales "10" y "17";

- c.- Suprímase la conjunción "y" que existe entre los numerales "17" y "19, y
- d.- Suprímase la coma (,) que existe después del numeral "19", agregándose la expresión "y 20".

D.- Agrégase el siguiente número 9.-, nuevo:

"9.- La interposición de reclamo en contra de la liquidación de los impuestos originados en los hechos infraccionales sancionados en el N° 20 del artículo 97, suspenderá la resolución de la reclamación que se hubiere deducido en contra de la notificación de la citada infracción, hasta que la sentencia definitiva que falle el reclamo en contra de la liquidación quede ejecutoriada."

- 5.- Agrégase en el inciso primero del artículo 185, a continuación del punto final (.), que se reemplaza por una coma (,), la siguiente frase: "Teniendo como única tasación la que resulte de multiplicar por 1,3 veces el avalúo fiscal que esté vigente para los efectos de la contribución de bienes raíces."

Artículo 4º.- En el número 1º del artículo único de la Ley N° 18.320, sustitúyese la expresión "de dos meses" por la frase "señalado en el artículo 63 del Código Tributario,".

Artículo 5º.- Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 13 de la Ley N° 18.768, la expresión "lo certifique el Servicio Nacional de Aduanas." por la frase "lo verifique el Servicio de Impuestos Internos."

Artículo 6º.- Modifícase el N° 16 del artículo 24 del Decreto Ley N° 3.475, de 1980, de la siguiente forma:

- 1.- Intercálase, a continuación de las expresiones "de dinero", la siguiente frase: "por parte de Bancos e Instituciones Financieras,", precedida de una coma (,).
- 2.- Suprímense las palabras que siguen al vocablo "países", desde la primera vez que aparece hasta el punto seguido (,).

Artículo 7º.- Modifícanse las plantas de personal del Servicio de Impuestos Internos, establecidas por el artículo 14 de la Ley N° 19.041, modificadas por las Leyes N°s. 19.224 y 19.226, cuyo texto refundido y actualizado se fijó mediante Decreto Supremo N° 1.368, del Ministerio de Hacienda, de 1993, de la siguiente forma:

- 1.- En la planta de profesionales, créanse los siguientes cargos:

Diez profesionales grado 5.

Cuatro profesionales grado 6.

Tres profesionales grado 7.

Dos profesionales grado 8.

Los cargos que se crean en este número, podrán ser ejercidos, indistintamente, por Ingenieros Civiles o Ingenieros de Ejecución en el área de Informática.

2.- En la Planta de Fiscalizadores, créanse los siguientes cargos:

- Veinte fiscalizadores grado 10.
- Veinte fiscalizadores grado 11.
- Veinte fiscalizadores grado 12.
- Veinticuatro fiscalizadores grado 13.
- Diecinueve fiscalizadores grado 14.
- Ocho fiscalizadores grado 15.

3.- A contar del 1º de enero de 1999, en las Plantas que se indican, créanse los siguientes cargos:

A.- Planta Profesionales:

- Tres profesionales grado 5.
- Dos profesionales grado 6.
- Tres profesionales grado 7.
- Dos profesionales grado 8.

B.- Planta de Fiscalizadores:

- Cinco fiscalizadores grado 10.
- Cinco fiscalizadores grado 11.
- Cinco fiscalizadores grado 12.

4.- A contar del 1º de enero del año 2000, en las Plantas que se indican, créanse los siguientes cargos:

A.- Planta de Profesionales:

- Dos profesionales grado 5.
- Tres profesionales grado 6.
- Dos profesionales grado 7.
- Tres profesionales grado 8.

B.- Planta de Fiscalizadores:

- Cinco fiscalizadores grado 10.
- Cinco fiscalizadores grado 11.
- Cinco fiscalizadores grado 12.

Los grados de Profesionales que se crean en los numerales 3 y 4 de este artículo, podrán ser ejercidos, indistintamente, por Abogados, Ingenieros Civiles, Ingenieros Comerciales o Ingenieros en Ejecución en el área de Informática.

Artículo 8º.- Auméntase la dotación máxima de personal del Servicio de Impuestos Internos fijada en la Ley N° 19.540, sobre Presupuestos del Sector Público para el año 1998, a 2.809 funcionarios.

Artículo 9º.- Incrementase, a contar del primer día del mes siguiente a aquel señalado en el artículo primero transitorio de esta ley, en \$8.000 el monto de la pensión asistencial del Decreto Ley N° 869, de 1975.

Las pensiones asistenciales otorgadas con anterioridad a la fecha señalada en el inciso precedente, cuyo monto sea inferior al de la pensión asistencial que resulte de la aplicación del referido inciso, se elevarán a dicho valor a contar de la fecha indicada.

Artículo 10.- Incrementase, a contar del 1º de enero de 1999, en \$8.000 el monto de las pensiones mínimas a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 y las pensiones de vejez e invalidez del artículo 27, ambos de la Ley N° 15.386, incluidas las que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad, a que alude el Decreto Ley N° 3.360, de 1980, y las de vejez e invalidez del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

Artículo 11.- Incrementase, a contar del 1º de enero de 1999, el monto de las pensiones mínimas de sobrevivencia a que se refiere el artículo 26 de la Ley N° 15.386, las del artículo 24 de dicha ley que tengan el carácter de mínimas y las del artículo 79 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, incluidas las que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad, a que alude el Decreto Ley N° 3.360, de 1980, y las de sobrevivencia del artículo 39 de la Ley N° 10.662, en los siguientes montos:

- a) De viudez sin hijos con derecho a pensión de orfandad, \$8.000.
- b) De viudez con hijos con derecho a pensión de orfandad, \$6.800.
- c) De madre de hijos naturales del causante sin hijos con derecho a pensión de orfandad, \$4.800.
- d) De madre de hijos naturales del causante con hijos con derecho a pensión de orfandad, \$4.080.
- e) De madre viuda y padre inválido, de \$6.800.
- f) De orfandad, \$1.200.

Con todo, el incremento que corresponderá al viudo inválido parcial a que se refieren las letras a) y b) del antes citado artículo 79 del Decreto Ley N° 3.500, será el que resulte de aplicar al incremento de la pensión mínima de vejez e invalidez, los respectivos porcentajes señalados en las aludidas letras.

Los titulares de pensiones de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante que al 31 de diciembre de 1998, se encuentren percibiendo algunas de las bonificaciones establecidas en las Leyes N°s. 19.403 y 19.539, tendrán derecho a contar del 1º de enero de 1999, a que su pensión sea incrementada en el monto que según lo señalado en el inciso primero de este artículo corresponda.

Las pensiones de viudez y de la madre del hijo natural del causante, cuyos montos al 31 de diciembre de 1998 sean superiores al monto de las respectivas pensiones mínimas más las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539, que correspondan, pero inferiores al de éstas, incrementadas en conformidad con el inciso primero de este artículo y con las bonificaciones de las leyes antes señaladas, que correspondan, se incrementarán, a contar del 1º de enero de 1999, en la

cantidad necesaria para alcanzar este último monto. Lo anterior, siempre que sus beneficiarios cumplan con los requisitos para obtener pensión mínima.

Artículo 12.- Incrementase, a contar del 1º de octubre de 1999, en \$8.000 las pensiones de vejez, invalidez y demás de jubilación o retiro, a que se refieren el artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448 y el artículo 2º del Decreto Ley N° 2.547, ambos de 1979, excluidas las pensiones mínimas de la Ley N° 15.386 y las del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

El incremento de las pensiones de sobrevivencia reguladas por las disposiciones señaladas en el inciso anterior, con exclusión de las incrementadas conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, ascenderá a los siguientes valores:

- a) De viudez sin hijos con derecho a pensión de orfandad, \$8.000.
- b) De viudez con hijos con derecho a pensión de orfandad, \$6.800.
- c) De madres de hijos naturales del causante sin hijos con derecho a pensión de orfandad, \$4.800.
- d) De madres de hijos naturales del causante con hijos con derecho a pensión de orfandad, de \$4.080.
- e) De madre viuda y padre inválido, \$6.800.
- f) De orfandad, \$1.200.
- g) Otros sobrevivientes, \$1.200.

Artículo 13.- Los titulares de pensiones regidas por las normas señaladas en el artículo anterior, excluidas las pensiones de viudez y de madre de los hijos naturales del causante, cuyos beneficios al 31 de diciembre de 1998 no tengan el carácter de mínimo, pero que, por aplicación de los artículos 10 y 11 de esta ley, se nivelarán al monto de la respectiva pensión mínima, tendrán derecho al incremento del artículo 12 que corresponda, a contar del 1º de octubre de 1999, en reemplazo del que estuvieren percibiendo. Este incremento se aplicará sobre el monto de la pensión vigente al 31 de diciembre de 1998, reajustado al 30 de septiembre de 1999 según las disposiciones legales pertinentes.

Los titulares de las pensiones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 11 de esta ley, tendrán derecho, a contar del 1º de octubre de 1999, a los respectivos incrementos señalados en el artículo anterior, en reemplazo del que estuvieren percibiendo. Este incremento se aplicará sobre el monto de la pensión vigente al 31 de diciembre de 1998, reajustado al 30 de septiembre de 1999 según las disposiciones legales pertinentes.

Tratándose de las pensiones de sobrevivencia regidas por las normas referidas en el artículo anterior, originadas con posterioridad al 1º de enero de 1999 y antes del 1º de octubre de 1999, que desde su inicio han tenido el carácter de mínimas, causadas por pensionados que al 1º de enero de 1999, percibían beneficios de montos superiores a los respectivos mínimos vigentes, deberán ser reliquidadas. Para tal efecto se aplicará el incremento que corresponda, según lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley, al monto de la pensión inicial de cálculo, reajustado al 30 de septiembre de 1999 según las disposiciones legales pertinentes. El monto así determinado no podrá ser inferior a la suma de la respectiva pensión mínima y las bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539.

Artículo 14.- Quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el de accidente del trabajo y enfermedades profesionales, tendrán derecho a percibir un solo incremento de los dispuestos en la presente ley. Corresponderá otorgar dicho

incremento respecto de la pensión de menor valor que proceda incrementar. Con todo, si una de las pensiones tuviere carácter de mínima sólo le corresponderá el incremento por esta última.

Artículo 15.- Respecto de las pensiones a que se refiere el artículo 2º del Decreto Ley Nº 2.547, de 1979, para conceder los incrementos establecidos en los artículos precedentes, serán aplicables las normas de la Ley Nº 18.694, y lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Nº 18.948 y el artículo 66 de la Ley Nº 18.961.

Artículo 16.- El mayor gasto que irrogue durante el año 1998, la aplicación de los artículos 7º y 8º de esta ley, se financiará mediante resignaciones del presupuesto vigente del Servicio de Impuestos Internos y, en lo que faltare, con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida Tesoro Público del Presupuesto de la Nación.

Artículo 17.- El mayor gasto fiscal que demande durante el presente año la aplicación del artículo 9º de esta ley, incrementará la suma del valor neto de los montos a que se refiere el inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.540, Ley de Presupuestos del sector público para 1998. Dicho incremento en el valor neto referido, se financiará con cargo a los mayores ingresos provenientes de la recaudación tributaria por aplicación de lo dispuesto en el artículo primero transitorio de esta ley.

Artículo 18.- Lo dispuesto en el artículo 1º de la presente ley y en las letras D.- y siguientes del Nº 5, regirá a contar del Año Tributario 1999.

Asimismo, el primer inciso que se agrega por el Nº 1.- del artículo señalado, regirá respecto de las inversiones en acciones que se efectúen a contar del 1º de mayo de 1998.

No obstante la vigencia prevista en el inciso primero, lo dispuesto en el número 1 de la letra A.- del artículo 57 bis, de la Ley de la Renta, continuará vigente respecto de los titulares de acciones que las hayan adquirido antes de la fecha de publicación de la presente ley.

Las modificaciones que se introducen al artículo 57 bis, letra B.-, por la letra D.- y siguiente del Nº 5.- del artículo 1º.- de la presente ley, regirán a contar del día 1º del mes siguiente de la fecha de publicación de esta ley. Sin embargo, las normas modificadas continuarán vigentes respecto de los saldos de ahorro que los contribuyentes mantengan a la fecha de entrada en vigor de las modificaciones. Estos deberán determinar la tasa a que se refiere el Nº 5.- de la letra B.- del referido artículo 57 bis, antes de su modificación, al 31 de diciembre de 1998, considerando el saldo de ahorro que tengan a esa fecha, e informar dicha tasa al Servicio de Impuestos Internos en la forma y plazo que éste señale.

La tasa a que se refiere el inciso anterior, será la que deba aplicarse en los ejercicios en que se produzca una cifra de ahorro neto negativo en relación con dicho saldo de ahorro neto, considerando para este efecto, exclusivamente, los giros que se efectúen con cargo a los instrumentos y depósitos realizados con anterioridad a la fecha de vigencia de la modificación, sin agregar las inversiones efectuadas a contar de la vigencia de ésta.

Artículo 19.- Agrégase al artículo 2º de la Ley Nº 17.235, sobre Impuesto Territorial el siguiente inciso final, nuevo:

"Todo bien raíz no agrícola cuyo destino original sea la habitación, que haya sido destinado posteriormente en forma parcial a un uso distinto a éste, cuyo avalúo sea igual o inferior al monto de

la exención general habitacional y que esté habitado por su propietario, persona natural, gozará de una exención del 100% del Impuesto Territorial."

Artículo 20.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley N° 16.744, a contar de la fecha de publicación de esta ley, las Mutualidades de Empleadores regidas por el citado cuerpo legal, financiarán los mejoramientos extraordinarios de pensiones que se conceden en esta ley y los beneficios pecuniarios extraordinarios que se establezcan a futuro por ley para sus pensionados con cargo al seguro social que administran, conforme al procedimiento y asignación de recursos que se dispone en los artículos siguientes.

No obstante lo establecido en el inciso anterior, también será aplicable dicho procedimiento y asignación de recursos a los beneficios extraordinarios otorgados por los artículos 2º, 3º, 5º, 7º, 8º, 10 y 13 de la Ley N° 19.539 y 6º de la Ley N° 19.564, a contar del 1º de enero de 1998.

Artículo 21.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley N° 16.744, las Mutualidades de Empleadores de la referida ley, deberán formar y mantener un Fondo de contingencia y, además, deberán ajustarse a las normas de composición de activos representativos de la reserva de pensiones prevista en el artículo 20 citado, según las siguientes reglas y las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social:

A.- Fondo de Contingencia

1. Cada Mutualidad deberá constituir un Fondo de Contingencia, que estará destinado a solventar mejoramientos extraordinarios de pensiones y beneficios pecuniarios extraordinarios para los pensionados.
 - a) Los ingresos mensuales por concepto de la cotización extraordinaria prevista en el artículo sexto transitorio de esta ley;
 - b) La suma equivalente a la diferencia positiva, si la hubiera, entre el GPE y el GAP anuales, según se definen en el artículo 22 de esta ley, y
 - c) La cantidad equivalente a 0,25% del IC mensual definido en el artículo 22 de esta ley.

La obligación de la Mutualidad de destinar recursos al Fondo de Contingencia, subsistirá hasta que complete la suma equivalente a 80% del GAP del año anterior, obligación que restablecerá cada vez que el fondo represente un porcentaje inferior al indicado.
2. Los activos representativos del Fondo de Contingencia, deberán estar constituidos exclusivamente por los instrumentos financieros señalados en las letras a), b), c), d), e) y k) del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, conforme a las instrucciones que imparta al efecto la Superintendencia de Seguridad Social.
3. Cada Mutualidad sólo podrá girar recursos con cargo al Fondo de Contingencia para los siguientes fines:
 - a) Pagar mejoramientos extraordinarios de pensiones y beneficios pecuniarios extraordinarios para los pensionados, y

- b) Financiar la formación de activos representativos de incrementos de la reserva de pensiones a que se refiere el artículo 20 de la Ley N° 16.744, originado en la obligación de aumentar dicha reserva como consecuencia de mejoramientos extraordinarios otorgados a sus pensionados durante el año.

B.- Composición de Activos Representativos

1. Cada Mutualidad deberá destinar los siguientes recursos para la adquisición de activos de los mencionados en el número 2 de la letra A de este artículo, representativos de la reserva de pensiones a que se refiere el artículo 20 de la Ley N° 16.744:
 - a) Los recursos definidos en el número 1 de la letra A de este artículo, cada vez que el Fondo de Contingencia hubiera llegado a su monto máximo, y
 - b) El traspaso de activos representativos del Fondo de Contingencia en el caso previsto en la letra b) del número 3 de la letra A precedente.

La obligación de cada Mutualidad de destinar recursos a la adquisición de estos activos, subsistirá hasta que complete una suma equivalente al 40% del monto de la reserva de pensiones al 31 de diciembre del año anterior, obligación que se restablecerá cada vez que los activos citados representen un porcentaje inferior al indicado.

2. Cada Mutualidad sólo podrá liquidar los activos representativos a que se refiere el número anterior en la medida que ellos excedan del 40% del monto de la reserva de pensiones al 31 de diciembre del año anterior. La liquidación de recursos sólo podrá llegar hasta la suma que resulte de restar al monto total pagado por concepto de pensiones por la Mutualidad durante el año respectivo, el monto total pagado por el mismo concepto durante el año 1997, y de multiplicar el resultado por la relación que representen, al término del año, la suma de los activos representativos de la reserva de pensiones invertidos en los instrumentos financieros a que se refiere el número 1 anterior, respecto del monto total de dicha reserva.

Tratándose de Mutualidades que no hayan pagado pensiones durante 1997, para efectuar el cálculo previsto en el inciso anterior, se remplazará el valor de dichas pensiones por la cifra que resulte de aplicar al monto total pagado por concepto de pensiones en el año por dicha Mutualidad, el promedio de las relaciones que represente el monto pagado en pensiones en 1997, respecto de su respectivo pago total de pensiones del año.

3. Todo aumento de la reserva de pensiones que origine en incrementos extraordinarios de pensiones establecidos por ley, deberá representarse en activos de los mencionados en el número 2 de la letra A de este artículo.
4. La Superintendencia de Seguridad Social regulará la forma de enterar provisionalmente y en forma mensual la suma que corresponda por concepto de los recursos de la letra b) del número 1 de la letra A de este artículo, destinados a la formación del Fondo de Contingencia y de ajustarlos anualmente. Asimismo, regulará la forma de determinar mensualmente los montos de la reserva de pensiones que las Mutualidades deberán invertir en los instrumentos indicados en el número 2 de la letra A de este artículo.

Artículo 22.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 20 de esta ley, establécense las siguientes normas y procedimientos de cálculo:

A.- Números Base

Cada Mutualidad deberá determinar los siguientes números base, sujetos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social:

1. Gasto de Pensiones Base (GPB)

El GPB, en el caso de las Mutualidades existentes al 31 de diciembre de 1997, será la cantidad equivalente a la suma total de las siguientes partidas:

- a) La suma equivalente al gasto efectivo en pensiones y demás beneficios pecuniaros anexos a ellas, pagados a sus pensiones durante el año 1997;
- b) La suma de reservas de capitales representativos para pensiones constituida durante el año 1997, y
- c) La suma correspondiente al aumento de las pensiones originadas por el pago en el mes de diciembre de 1997 del reajuste extraordinario de pensiones establecido por la Ley N° 19.539, y el respectivo aumento de las reservas de pensiones, si no estuvieren incluidos en las letras a) y b) precedentes.

En el caso de las Mutualidades constituidas con posterioridad al 31 de diciembre de 1997, el GPB de cada una de ellas será el monto que resulte de aplicar a sus Ingresos por Cotizaciones, correspondientes al primer año de operación, el promedio de los porcentajes que represente el GPB de cada mutualidad existente al 31 de diciembre de 1997 respecto de su correspondiente Ingreso de Cotización Base (ICB).

2. Ingreso de Cotización Base (ICB)

El ICB, en el caso de las Mutualidades existentes al 31 de diciembre de 1997, será la cantidad equivalente a la suma total de las siguientes partidas:

- a) La suma equivalente al total de cotizaciones básicas y adicionales consignadas en los estados financieros del año 1997, y
- b) La suma total equivalente a los reajustes, intereses y multas consignadas en los estados financieros del año 1997.

Para efectos de lo dispuesto en las letras a) y b) anteriores, deberán agregarse a las cotizaciones registradas en los estados financieros de dicho año, aquellas correspondientes a las remuneraciones del mes de diciembre de 1996, que debieron enterarse en enero de 1997.

En el caso de las Mutualidades constituidas con posterioridad al 31 de diciembre de 1997, el ICB de cada una de ellas será la cantidad que resulte de deflejar su Ingreso por Cotizaciones, correspondientes al primer año de operación, por el porcentaje de variación del índice de precios al consumidor y por el porcentaje de aumento del número de cotizantes del total de Mutualidades, ambos del primer año, en la forma que establecerá la Superintendencia de Seguridad Social.

B.- Parámetros Anuales de Referencia

Dentro del mes de marzo de cada año, cada Mutualidad deberá determinar los siguientes parámetros anuales de referencia respecto del año anterior, sujetos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social:

1. Gasto Ajustado a Pensiones (GAP)

El GAP será la cantidad equivalente a la suma total de las siguientes partidas:

- a) La suma equivalente al gasto efectivo en pensiones y demás beneficios pecuniarios anexos a ellas pagados a sus pensionados durante el año, y
- b) La suma de reservas de capitales representativos para pensiones constituidas durante el año, en cuanto no exceda de 20% del total de reservas de capitales representativos para pensiones existentes al 31 de diciembre del año anterior.

2. Ingreso por Cotizaciones (IC)

El IC será la cantidad equivalente a la suma total de las siguientes partidas registradas en los estados financieros correspondientes:

- a) La suma equivalente al total de cotizaciones básicas y adicionales, y
- b) La suma total equivalente a los reajustes, intereses y multas.

3. Gasto en Pensiones Equivalente (GPE)

El GPE correspondiente a 1998 que se calculará en marzo de 1999, será el monto resultante de aplicar al GPB el porcentaje que represente el IC de 1998 respecto del ICB.

El GPE, en los demás casos, será el monto mayor entre:

- a) La suma resultante de aplicar al GPE del año anterior el porcentaje que represente el IC del año correspondiente respecto del IC del año precedente, y
- b) El monto del GPE del año precedente, incrementado por el porcentaje de variación del índice de precios al consumidor del ejercicio y por el porcentaje que represente el número total de pensionados al 31 de diciembre del año respecto del número total de pensionados existentes a igual fecha del año anterior.

4. Gasto Garantizado por la Mutualidad (GGM)

El GGM será la suma del GPE más 2% del IC, más los ingresos registrados en sus estados financieros por la Mutualidad durante el año respectivo por concepto de la cotización extraordinaria establecida en el artículo sexto transitorio de esta ley.

C.- Contribución del Estado

A contar del 1º de enero de 1998, si como consecuencia de mejoramientos extraordinarios de pensiones o del otorgamiento de beneficios de la Ley Nº 16.744, el GAP de una Mutualidad excede el GGM de la misma, el Estado contribuirá a esta Mutualidad con el 50% de la diferencia.

La contribución que deba efectuar el Estado por aplicación del inciso anterior, se expresará en Unidades Tributarias Mensuales vigentes al mes de diciembre del año respectivo. Se pagará a más tardar el 31 de marzo del año siguiente a aquél en que se origine, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social.

Para dicho efecto, cada Mutualidad deberá proporcionar a dicha Superintendencia los antecedentes del cálculo y los resultados respecto de los Números Base y Parámetros Anuales de Referencia que permitan determinar la contribución del Estado en la forma que la propia Superintendencia determine. La información señalada, deberá ser presentada dentro de los diez primeros días del mes de marzo de cada año.

Con todo, si la Superintendencia de Seguridad Social objetare los estados financieros de la Mutualidad o la determinación de los parámetros anuales o demás elementos que hayan servido para el cálculo de la contribución del Estado, dicha contribución se pagará dentro del mes siguiente a aquél en que se hubieren subsanado las objeciones, a satisfacción de la Superintendencia de Seguridad Social.

D.- Determinación de Cifras

Las cifras relativas al cálculo de los números base y a los parámetros anuales de referencia, a que se refieren las letras A y B de este artículo, se determinarán y actualizarán, según sea el caso, conforme a las instrucciones que imparta al efecto la Superintendencia de Seguridad Social.

E.- Sanciones

La presentación maliciosa de antecedentes de cálculos financieros de una Mutualidad, conteniendo información falsa o errónea que lleve a la determinación de contribuciones del Estado de las referidas en las letras C y D precedentes mayores que las que en derecho corresponda, serán sancionadas con una multa a la Mutualidad respectiva de hasta 200% del monto de la diferencia indebida. Serán solidariamente responsables de la Mutualidad, salvo que pruebe su no participación o su oposición al hecho que generó la multa.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Los contribuyentes a que se refiere el artículo 84, letra a), de la Ley sobre Impuesto a la Renta, a quienes afecte la derogación establecida en el artículo tercero transitorio de esta ley, deberán comenzar a efectuar pagos provisionales mensuales considerando esta derogación, por los ingresos brutos percibidos o devengados a contar del día primero del mes siguiente al de publicación de esta ley en el Diario Oficial. Para estos efectos dichos contribuyentes deberán recalcular el porcentaje en los términos dispuestos en los incisos segundo y tercero de la letra a) del referido artículo 84, sin deducir crédito por contribución territorial del Impuesto de Primera Categoría que debía pagarse por el ejercicio correspondiente.

Artículo segundo.- No obstante lo dispuesto en el artículo 17, N° 8, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, todo contribuyente sea o no habitual de acuerdo a lo previsto en el artículo 18 de dicha ley, que durante los años tributarios 1999 a 2002, ambos inclusive, obtenga un mayor valor en la enajenación, efectuada en una Bolsa de Valores del país, de acciones emitidas por sociedades anónimas abiertas con presencia bursátil, al momento de la adquisición y que, se haya efectuado en una Bolsa de Valores del país, cuando sean de primera emisión, podrá optar por declarar y pagar, por dicho mayor valor, el Impuesto Unico establecido en el inciso tercero del N° 8 del artículo 17 o el Impuesto Global Complementario, de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Para estos efectos se entenderá que tienen presencia bursátil aquellas acciones que a la fecha de su adquisición cumplan con las condiciones necesarias para ser objeto de inversión de los fondos mutuos, de acuerdo a lo establecido en el N° 1 del artículo 13 del Decreto Ley N° 1.328, de 1976.

La opción referida será por cada año completo y se aplicará al conjunto de las operaciones que efectúe el contribuyente durante dicho año. El contribuyente podrá cambiar el régimen tributario alternativamente, en forma anual. Con todo, los contribuyentes no podrán acoger a la presente opción el mayor valor originado en la enajenación de acciones a personas relacionadas, mencionadas en el artículo 17, número 8, ni el mayor valor obtenido en la enajenación de acciones acogidas a lo dispuesto en el artículo 57 bis, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo tercero.- Los contribuyentes señalados en la letra d) y en el inciso segundo de la letra f) del número 1° del artículo 20 y en el artículo 39, número 3.- de la Ley sobre Impuesto a la Renta, durante los años tributarios 1999 a 2002, ambos inclusive, no podrán deducir del Impuesto de Primera Categoría que deban pagar en esos años la contribución territorial a que se hace referencia en dichas disposiciones.

No obstante lo anterior, los contribuyentes señalados en la letra d) del número 1 del artículo 20 y en el artículo 39, número 3, de la ley antes referida, podrán seguir deduciendo de su Impuesto de Primera Categoría la contribución territorial pagada por los inmuebles que solamente destinen al arriendo y siempre que éste no ceda en beneficio de una persona relacionada y que la renta de arriendo anual sea igual o superior al 11% del avalúo fiscal al término del ejercicio. Se entenderá por relacionadas para estos efectos a las personas a que se refiere el artículo 100 de la Ley N° 18.045.

Los contribuyentes que por aplicación del inciso anterior, no puedan descontar el pago de la contribución territorial del Impuesto de Primera Categoría, respecto de un inmueble cedido en arrendamiento o uso a una persona natural relacionada, podrán enajenárselo a ésta dentro del plazo de dos años contados desde la publicación de la presente ley, al valor neto que tenga para efectos de la Ley de Impuesto a la Renta. Para hacer uso de este beneficio, será necesario que dicha persona natural ocupe el bien raíz como casa habitación permanente, para sí o su familia, al momento de la publicación de esta ley. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el artículo 64 del Código Tributario ni lo previsto en los artículos 1888 y siguientes del Código Civil.

Artículo cuarto.- Durante los años tributarios 1999 a 2002, ambos inclusive, el excedente de crédito que se produzca por la aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta, podrá deducirse del Impuesto de Primera Categoría de los ejercicios siguientes. Si al término de dicho período persistiera un excedente, éste podrá deducirse del impuesto referido, que se genera en los ejercicios posteriores, hasta su total extinción, imputándose a continuación del crédito del artículo 33 bis mencionado que se origine en el ejercicio respectivo.

Para este efecto el excedente de crédito se reajustará de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor, ocurrida entre el último día del mes anterior al del cierre del ejercicio en que

se produzca el excedente y el último día del mes anterior al del cierre del ejercicio en que deba deducirse.

Artículo quinto.- Durante los años tributarios 1999 a 2002, ambos inclusive, los contribuyentes del Impuesto Global Complementario podrán deducir de la base de dicho impuesto el 50% de los dividendos e intereses que cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los dividendos deberán provenir de acciones de sociedades anónimas abiertas que se transen en alguna Bolsa de Valores del país.
- b) Los intereses deberán provenir de depósitos de cualquier naturaleza, en moneda nacional o extranjera, efectuados en Bancos e Instituciones Financieras nacionales.

La rebaja que establece este artículo no podrán exceder de cada año tributario de la suma equivalente a doce y media Unidades Tributarias Anuales de acuerdo a su valor al término del ejercicio.

No podrán beneficiarse de lo establecido en este artículo los intereses provenientes de instrumentos acogidos a las normas del artículo 57 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo sexto.- Establécese, a contar del 1º de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto del año 2004, una cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, en favor del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744.

Las empresas que tienen la calidad de administradoras delegadas del citado seguro, enterarán la referida cotización, en su totalidad, en el Instituto de Normalización Previsional, conjuntamente con los aportes que deban realizar en éste conforme a la legislación vigente.

Artículo séptimo.- Los aumentos de la reserva de pensiones que establece el artículo 20 de la Ley N° 16.744, que las Mutualidades deban efectuar por los aumentos extraordinarios de pensiones que determina esta ley y que se deban pagar a partir de octubre de 1999, deberán constituirse en enero del año 2000."

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

Santiago, 28 de julio de 1998.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.-
Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud. Manuel Marfán Lewis, Subsecretario de Hacienda.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

EL RECURSO DE PROTECCION Y SU NATURALEZA JURIDICA CAUTELAR

Marcelo Albornoz Serrano (*)

La gran innovación de la Constitución de 1980 en materia de protección de los derechos fundamentales de las personas sin duda que la constituye el Recurso de Protección, regulado en el artículo 20 de la Carta Fundamental, cuyo primer reconocimiento normativo lo encontramos en el Acta Constitucional N° 3, de 1976, sin que podamos dejar de mencionar que su iniciativa data de unos años antes con la presentación al Congreso Nacional de varios anteproyectos de reforma constitucional en esa misma línea. Esta innovación jurídica, que en América Latina tuvo su primera versión en la acción de amparo mexicano, representa, además, el reconocimiento a lo que la dogmática procesal moderna ha venido conceptualizando como el *derecho procesal constitucional*, desarrollado, desde mediados de siglo, por destacados juristas tales como Couture, Calamandrei, Cappelletti y Fix Zamudio. Dentro de esta vertiente procesal la actividad de garantía o cautelar es el sello que claramente la distingue, siendo nuestro recurso de protección, y el de amparo (artículo 21) también, manifestaciones concretas en tal sentido.

Sin perjuicio que dicha norma constitucional le atribuye la calidad de recurso, tanto doctrina como jurisprudencia han concluido que su naturaleza jurídica es de una *acción cautelar de rango constitucional*. En efecto, en esa misma línea el profesor Humberto Nogueira A. ("*Dogmática Constitucional*", Editorial Universidad de Talca, 1997, pág. 243) lo ha definido como "*una acción constitucional destinada a poner en ejercicio las facultades jurisdiccionales específicamente conservadoras de los Tribunales de Justicia que buscan salvaguardar los derechos de las personas de un modo directo e inmediato*".

Al respecto, el reciente fallo pronunciado por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago el 23 de julio pasado, y confirmado por la Excm. Corte Suprema, que rechazó el recurso de protección presentado por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) en contra de la Dirección del Trabajo, reafirma que la acción constitucional de protección es de naturaleza cautelar, no siendo posible, en consecuencia, utilizar la sede de protección para someter al conocimiento de los Tribunales de Justicia controversias que requieran un procedimiento ordinario y de lato conocimiento.

Como se recordará, y respecto de la controversia debatida en dicho recurso, la Dirección del Trabajo inició un proceso de fiscalización a la totalidad de los Clubes de Fútbol Profesional el año 1995, culminando con la aplicación de sanciones administrativas por diversas infracciones a la legislación laboral y previsional en el año 1997, todas las cuales fueron debida y oportunamente notificadas. Especial relevancia tuvo la fiscalización en el orden previsional, toda vez que las multas por tal concepto se produjeron por la errada aplicación de las normas previsionales por parte de los Clubes de Fútbol y la Asociación que los representa.

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

Efectivamente, tal Asociación de Fútbol sostuvo que la legislación aplicable a los futbolistas profesionales y demás trabajadores afines a esta actividad era la contenida en el D.F.L. N° 1, de 1970, y en la Ley N° 17.662, de 1972, en virtud de la cual estos trabajadores debían imponer en la Caja de Previsión de los Empleados Particulares (hoy Instituto de Normalización Previsional, I.N.P.) sobre la base de una remuneración máxima de un sueldo vital, actualmente un ingreso mínimo mensual, después de la modificación de la Ley N° 18.018. Por su parte, la Dirección del Trabajo, siguiendo la doctrina sustentada por reiterados dictámenes de las entidades públicas facultadas legalmente para interpretar la legislación previsional, es decir, por las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, y en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, sostuvo que los cuerpos legales a los que hizo referencia la ANFP no tenían aplicación desde el 1° de enero de 1983, época en la que comenzó a regir el nuevo Sistema Previsional contenido en el citado D.L. N° 3.500, razón por la cual, todos los trabajadores que iniciaban su vida laboral a contar de esa fecha debían cotizar sus imposiciones en la Administradora de Fondos de Pensiones de su elección, sin perjuicio que los trabajadores que ya hubieren iniciado su vida laboral antes de esa fecha tenían el derecho de optar al nuevo sistema o mantenerse en el antiguo.

Finalizadas esas actuaciones inspectivas, la Dirección del Trabajo envió a la ANFP un oficio ordinario comunicándole el resultado de la fiscalización a que habían sido sometidos los Clubes de Fútbol Profesional, motivando con ello que tal organismo del fútbol dedujera recurso de protección en contra de esa institución fiscalizadora.

El fallo fue concluyente en cuanto a que, tal y como lo hemos señalado, el objeto de la litis en este proceso, o sea, la determinación de la vigencia de una legislación previsional especial con posterioridad a la entrada en vigencia de un régimen previsional general, requería de un pronunciamiento de carácter declarativo que no correspondía demandar por la vía de protección. Ello confirmó la idea de que por ser la acción de protección un medio directo e inmediato para salvaguardar potestades constitucionales presuntamente privadas, perturbadas o amenazadas, la vía jurisdiccional que en la especie correspondía intentar era el procedimiento de reclamación judicial de multas administrativas establecido en el artículo 474 del Código del Trabajo.

En consecuencia, y como lo ha sostenido el profesor Juan Montero Aroca en su obra "*Medidas Cautelares*" (obra citada por Raúl Tavolari O. en "*Tribunales, Jurisdicción y Proceso*", Editorial Jurídica de Chile, 1994, págs. 140 y 141) la actividad jurisdiccional de tutela del derecho objetivo, tradicionalmente desarrollada mediante la utilización de los procesos declarativo y ejecutivo, hoy día ha demostrado no ser suficiente para entregar real y efectiva tutela de los derechos subjetivos, razón por la cual el proceso cautelar se ha transformado en un remedio eficaz para el logro de tal fin. Es en este ámbito de la potestad jurisdiccional en donde se debe ubicar a la acción de protección del artículo 20 de nuestra Constitución, ámbito que a la luz del fallo en estudio, tuvo la intención de ser desnaturalizado mediante la formulación de una pretensión eminentemente declarativa por parte de la recurrente vencida en estos autos.

Para una mejor apreciación de los comentarios precedentes, se transcribirán los considerandos y la parte resolutive de la sentencia en comento.

- 1° Que, la actuación administrativa que motiva el presente recurso es el Ord. N° 6.516, de 29 de octubre de 1977, por el cual doña María Ester Feres, Directora del Trabajo informa al señor Ricardo Abumohor, presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional el término del proceso de fiscalización que el Servicio desarrolló respecto de la totalidad de los clubes de fútbol profesional del país, incluyendo en el resumen que se adjunta al oficio,

un conjunto de sanciones por infracción a la legislación laboral y previsional, que han sido formalmente notificadas a cada club con esa misma fecha. Señala también en el mismo oficio que la misma información ha sido puesta a disposición del Sindicato de Futbolistas Profesionales, organización requirente de la gestión de fiscalización.

- 2º Que la recurrente considera que dicho oficio enviado por la Directora del Trabajo constituye un acto arbitrario e ilegal que afecta sus derechos constitucionales garantizados en el artículo 19 números 3, 21 y 24 de la Constitución Política de la República, toda vez que la autoridad ha actuado excediendo sus facultades legales al interpretar que las normas legales relativas al régimen previsional para los futbolistas profesionales y trabajadores conexos establecido por el D.F.L. N° 1, de 1970, y la Ley N° 17.662, habrían sido derogadas por el D.L. N° 3.500 contrariando la interpretación que habían venido manteniendo las autoridades competentes, los clubes de fútbol, la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP), y el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) por más de 15 años.
- 3º Que en opinión de la recurrente, el régimen previsional especialísimo establecido en los citados cuerpos legales no ha podido ser derogado tácitamente por el D.L. N° 3.500 por lo que permanece vigente para esta actividad particular y, en consecuencia, los futbolistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas mediante contrato de trabajo para un Club de Fútbol Profesional chileno, imponen en la Caja de Previsión de los Empleados Particulares, hoy Instituto de Normalización Previsional sobre la base de una remuneración máxima de un sueldo vital mensual y actualmente de un ingreso mínimo mensual según actualización de dicha base efectuada por la Ley N° 18.018. La misma normativa, agrega, facultó a los trabajadores indicados que perciben emolumentos superiores a un ingreso mínimo mensual para imponer voluntariamente sobre el monto a que ascienda su remuneración efectiva con un tope vigente de 8 ingresos mínimos mensuales. La conclusión de la Dirección del Trabajo, contenida en el resumen del oficio recurrido, estima en \$19.823.731 el monto imponible de la base de cálculo de la deuda previsional, \$113.125.139 la multa previsional y \$927.795 la multa laboral, montos que resultan en definitiva una imposibilidad para los clubes de continuar con su actividad económica y una clara violación a su derecho de propiedad, ambas garantías protegidas por la Constitución Política de la República.
- 4º Que, la autoridad recurrida informa que el Oficio Ord. N° 6.516, de 29 de octubre de 1997, comunica al presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional el término del proceso de fiscalización realizado a todos los clubes del país y sus conclusiones. Esta actuación agrega, no ha tenido otro objetivo ni valor legal que el de poner en su conocimiento los resultados de dicho proceso por mera cortesía por lo que no puede atribuírsele efecto jurídico alguno.
- 5º Que, señala la recurrida, en su actuación fiscalizadora se ha sujetado estrictamente a las normas legales que le otorgan competencia en materia de fiscalización y sanción y a las instrucciones que le han referido la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, en el ámbito de la interpretación de las normas legales vigentes, por lo que no puede considerarse que haya habido ilegalidad o arbitrariedad que pueda repararse por la vía de un recurso de protección.
- 6º Que, informa la recurrida, concluido el plazo de fiscalización se ha procedido a cursar las multas correspondientes a los clubes de fútbol, resolución de la que puede reclamarse ante los Tribunales del Trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 474 del Código

del Trabajo, procedimiento que ya ha sido iniciado por el Club Deportivo Huachipato ante el 1^{er} Juzgado de Letras de Talcahuano y por el Club Deportivo Cobre-Loa ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta, y en caso alguno puede ser reemplazado por el recurso de protección.

- 7^o Que las partes discurren y discrepan respecto a si se encuentran o no vigentes en la actualidad el D.F.L. N° 1 y la Ley N° 17.662 que establecen un estatuto previsional especialísimo para los jugadores de fútbol profesional y otros trabajadores conexos, a partir de la dictación del D.L. N° 3.500, de 1980, que estableció un nuevo régimen previsional en el país.
- 8^o Que, el artículo 19 inciso 6° del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de declaración y pago de las cotizaciones previsionales ante las Administradoras de Fondos de Pensiones, estando sus inspectores investidos de la facultad de aplicar multas cuando sean detectadas infracciones e incumplimientos por parte de los empleadores. Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo, las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social como a sus respectivos reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los inspectores o funcionarios que determine el reglamento, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del D.F.L. N° 238, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, son los Inspectores del Trabajo, por lo que su labor de fiscalización, la autoridad ha actuado dentro de la esfera de su competencia y en el ejercicio de sus facultades legales.
- 9^o Que la controversia entre las partes se centra en determinar si la legislación especialísima contenida en el D.F.L. N° 1 y la Ley N° 17.662 respecto de la actividad del fútbol profesional permanece vigente aún después de que el D.L. N° 3.500 estableciera un régimen previsional general. Dicha controversia constituye a juicio de esta Corte un pronunciamiento de carácter declarativo que no corresponde demandar por la vía de un recurso de protección.
- 10^o Que, el Ord. N° 6.516, de 1° de octubre de 1997, es una comunicación del resultado de un proceso de fiscalización al presidente de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional que no genera para su destinatario consecuencia jurídica alguna ya que los efectivos destinatarios del proceso de fiscalización han sido los clubes profesionales y han sido ellos los que a través de los procedimientos administrativos correspondientes han sido notificados de las multas y sanciones que a juicio de la autoridad les han resultado aplicables. De haber existido alguna arbitrariedad o ilegalidad en dicha acción ha sido la de comunicarle formalmente a la ANEFP una actuación que competía sólo a los clubes involucrados en sus relaciones laborales y previsionales con sus jugadores de fútbol y empleados conexos.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución de la República y Auto Acordado sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección, se rechaza el deducido por don Ricardo Abumohor Salman y los clubes deportivos de fútbol profesional a fojas uno, en contra de la Directora del Trabajo, doña María Ester Feres Nazarala.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción de la Abogado Integrante señora Pilar Armanet.

Rol N° 4.621-97.

Pronunciada por los Ministros señora Gabriela Pérez Paredes, señor Cornelio Villarroel Ramírez y Abogado Integrante señora Pilar Armanet Armanet.

Santiago, cinco de agosto de 1998.

A los escritos de fojas 234 y 235, téngase presente.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de veintiuno de julio último, escrita a fojas 216.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 2.534-98.

Pronunciada por los Ministros señores Osvaldo Faúndez V., Ricardo Gálvez B., Orlando Álvarez H. y Domingo Yurac Soto y el Abogado Integrante señor José Fernández R.

GUIA LABORAL PARA JOVENES

Introducción

La Dirección del Trabajo, en su permanente tarea de difusión de la normativa laboral, tiene el agrado de presentarte en esta oportunidad la *Guía Laboral para Jóvenes*.

Esta *Guía* está dirigida a los cerca de ochocientos mil jóvenes que, hoy en día se encuentran trabajando, y a todos aquellos jóvenes que están por incorporarse al mundo laboral ya sea como trabajadores o empleadores. La idea central es que tú puedas conocer las nociones básicas de la normativa legal vigente en nuestro país que regula las relaciones laborales.

Como podrás ver en el índice, esta *Guía* está dividida en varios capítulos, cada uno de los cuales trata en forma detallada y práctica los derechos y obligaciones que la legislación establece para trabajadores y empleadores. Al final se han agregado algunos capítulos que, sin estar directamente relacionados con el quehacer de la Dirección del Trabajo, pueden serte de utilidad en tu proceso de incorporación al mundo del trabajo.

En definitiva, el propósito fundamental de la *Guía Laboral para Jóvenes* es informarte para que hagas valer tus derechos y cumplas tus obligaciones en el trabajo, contribuyendo así al desarrollo de relaciones laborales armónicas entre trabajadores y empleadores. El cumplimiento de la normativa laboral permite al interior de las empresas la existencia de un clima de colaboración entre trabajadores y empleadores, el cual es en la actualidad, una condición indispensable para enfrentar de mejor manera el desafío económico del país y lograr una mayor satisfacción a nuestras necesidades sociales y personales.

Tú, como mujer u hombre joven, que trabajas o que estás por ingresar al mundo laboral, serás un actor principal y necesario en la construcción de la cultura laboral para el Chile del futuro. Es por esto, que la Dirección del Trabajo te invita, a través de estas páginas, a informarte y conocer cuáles son tus derechos y obligaciones que establecen las leyes que regulan el trabajo.

1. LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR

¿A qué edad puedes empezar a trabajar?

Toda persona *mayor de 18 años* es plenamente capaz para trabajar, es decir, a esta edad puedes contratar libremente la prestación de tus servicios.

¿Qué pasa si aún no tienes 18 años?

Nuestra legislación acepta la posibilidad de que los menores de dieciocho años puedan trabajar. Sin embargo, establece una serie de requisitos, limitaciones y prohibiciones con el objetivo de evitar el desempeño de trabajos que puedan ser inapropiados por tu edad para la salud, formación o dignidad.

Nuestra legislación diferencia estos *requisitos y limitaciones* de acuerdo a la edad que tengas. Así, si eres:

a) *Menor de 18, pero mayor de quince años:*

- 1) requieres de *autorización expresa* de tu padre o madre. (*)

b) *Menor de 15, pero mayor de 14 años:*

- 1) requieres de *autorización expresa* de tu padre o madre (*);
- 2) haber cumplido tu escolaridad obligatoria (octavo básico);
- 3) sólo podrás realizar trabajos ligeros, vale decir, aquellos que no perjudiquen tu salud y desarrollo;
- 4) sólo podrás realizar trabajos que no impidan tu asistencia a la escuela y a programas educativos o de formación.

c) *Menor de 14 años:*

- 1) sólo podrás trabajar para personas o empresas dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.
- 2) Para celebrar contratos de trabajo requieres de *autorización expresa* de tu representante legal (normalmente es tu padre o madre (*)) o del juez de menores.

(*) Si tu no tienes padre o madre la autorización expresa la puede dar tu abuelo paterno o materno, y a falta de ellos, el guardador o la persona o la institución que esté a tu cargo.

La ley también ha establecido *prohibiciones* para proteger a los menores de 18 años, las cuales, *deben obligatoriamente ser respetadas*. Estas son:

- 1) *No podrás trabajar más de ocho horas por día.*
- 2) *No podrás trabajar entre las 22:00 hrs. y las 7:00 hrs. en establecimientos comerciales e industriales. Esta prohibición no tiene validez cuando trabajen solamente miembros de tu familia y trabajes bajo la autoridad de un familiar.*
- 3) *No podrás realizar trabajos en faenas que requieran fuerzas excesivas.*
- 4) *No podrás realizar trabajos subterráneos.*
- 5) *No podrás realizar trabajos en actividades que puedan ser peligrosas para tu salud, seguridad o moralidad.*
- 6) *No podrás realizar trabajos en cabarets u otros establecimientos similares que presenten espectáculos en vivo.*
- 7) *No podrás realizar trabajos en establecimientos que vendan bebidas alcohólicas para consumirse en el mismo local.*

2. EL TRABAJO

Cuando uno comienza a trabajar es necesario tener claro el tipo de trabajo que va a realizar y como está éste regulado en nuestras leyes.

¿Qué tipos de trabajadores distingue nuestro Código?

- a) *Trabajador dependiente:* es toda persona que presta a un empleador sus servicios personales intelectuales o materiales, *bajo un vínculo de subordinación o dependencia*, y en virtud de un contrato de trabajo.
- b) *Trabajador independiente:* es toda persona que, en el ejercicio de su actividad, no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

Atención: *el Código del Trabajo sólo regula el trabajo realizado por trabajadores dependientes.*

¿Cuándo existe vínculo de dependencia o subordinación?

La dependencia o subordinación se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, como por ejemplo:

- que se exija al trabajador la concurrencia obligada al trabajo;
- el cumplimiento de un horario;

- que el trabajador se encuentre bajo supervigilancia en el desempeño de sus funciones;
- que exista la obligación de seguir las instrucciones impartidas por el empleador, etc.

¿Qué pasa si me consideran trabajador independiente ("boleteando"), pero en realidad realizo un trabajo dependiente?

Esta es una situación irregular. En ciertas ocasiones los empleadores por desconocimiento de la ley o por reducir sus costos te contratan como trabajador independiente (dando boletas de honorarios), no obstante que tú realices un trabajo bajo dependencia o subordinación.

Atención: *Esta situación es perjudicial para tí, porque pierdes los derechos que la ley consagra en favor de los trabajadores dependientes, tales como las vacaciones, el sueldo mínimo, etc.*

Si ello sucede es tu responsabilidad presentar una denuncia la cual, puedes realizar incluso en forma anónima para no comprometer tu empleo, ante la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo del lugar en que prestes tus servicios.

¿Cuándo la ley presume la existencia de un contrato de trabajo?

La ley laboral presume en tu favor la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando no se haya escriturado, siempre que esta relación laboral reúna todos los siguientes requisitos:

- 1) se trate de una prestación de servicios personales;
- 2) recibas una remuneración por dicha prestación;
- 3) ejecutes los servicios bajo dependencia o subordinación, y
- 4) cumplas un horario de trabajo.

Por ejemplo, si has encontrado empleo en una agencia de encuestas y tu empleador te pide que le lleses todos los fines de mes una *boleta de honorarios* para que te pague, esto significa que te está contratando como trabajador independiente. Ahora, si realizas personalmente las encuestas de acuerdo a las instrucciones del jefe debes trabajar de lunes a viernes, entre las 9:00 y las 18:30 hrs., volviendo todos los días a las 18:00 a dar cuenta de tu trabajo, en realidad eres un trabajador dependiente y estás amparado por la presunción de existencia del contrato, establecida en la ley laboral.

¿Cuál es la situación durante la práctica profesional?

Si eres alumno o egresado de enseñanza media técnico-profesional o de alguna institución de educación superior (Universidades, Institutos Profe-

sionales o Centros de Formación Técnica) y debes realizar tu práctica profesional durante un tiempo determinado en una empresa, *no tienes derecho a exigir un contrato de trabajo*. Pero tienes derecho para convenir libremente, en forma anticipada y por escrito, con la empresa en que desarrollarás la práctica, los siguientes beneficios:

- colación y movilización, o en vez de esto,
- una cantidad de dinero que compense tus gastos de alimentación y movilización (este dinero no se considerará remuneración para ningún efecto legal).

¿A qué trabajadores dependientes no se les aplica el Código del Trabajo?

El Código del Trabajo no se aplicará a:

- los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada;
- los funcionarios del Congreso Nacional;
- los funcionarios del Poder Judicial;
- los trabajadores de empresas o instituciones del Estado o en que éste tenga aportes, participación o representación.

Esta excepción es válida siempre y cuando estos trabajadores estén sometidos por ley a un estatuto especial ej.: estatuto docente, estatuto administrativo.

¿Qué son los contratos especiales del Código del Trabajo?

Atendiendo a la especial naturaleza de determinadas actividades económicas el Código del Trabajo contempla la existencia de *contratos especiales de trabajo*. Estos son:

- 1) Contrato especial de aprendizaje,
- 2) Contrato especial de trabajadores agrícolas,
- 3) Contrato especial de trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales, y
- 4) Contrato especial de trabajadoras de casa particular. (*)

Estos otorgan *derechos y obligaciones distintos* al contrato general de trabajo y sólo hablaremos, en los capítulos finales, del contrato de aprendizaje, el cual, dado tu edad puede prestarte alguna utilidad.

(*) Ver Guía Laboral N° 1 para Trabajadoras de Casa Particular. Boletín Oficial N° 98, marzo de 1997, pág. 24.

¿Puedo renunciar a mis derechos laborales?

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo. Por ejemplo: si celebras un contrato de trabajo, acordando con el empleador una remuneración total inferior al ingreso mínimo legal, igual tendrás derecho a exigir el sueldo mínimo establecido en el Código del Trabajo.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

Es una convención (acuerdo de voluntades) por la cual el empleador y el trabajador dependiente se obligan recíprocamente, este a prestar servicios bajo dependencia o subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El *Contrato es individual*: cuando se hace entre un empleador y un trabajador, o

El *Contrato es colectivo*: cuando se hace entre una o más organizaciones sindicales (o varios trabajadores que se unen para negociar colectivamente) y uno o más empleadores, estableciendo condiciones comunes de trabajo, remuneración y otros beneficios.

¿Cuánto dura un contrato de trabajo?

El Contrato de trabajo puede ser de duración indefinida, de plazo fijo y transitorio.

- A) *El Contrato de duración indefinida* es aquel que no contiene una fecha de término para la relación laboral.
- B) *El Contrato de plazo fijo* es aquel que contiene la fecha de término de la relación laboral. La duración del Contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. En el caso de personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior la duración de un Contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años.

Atención: El *contrato de plazo fijo se transforma automáticamente en contrato de duración indefinida* cuando ocurre cualquiera de las siguientes situaciones:

- el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, o
- se renueva por segunda vez un contrato de plazo fijo.

Además, se presume legalmente (se acepta prueba en contrario) que el trabajador ha sido contratado por una duración indefinida cuando hubiese prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de plazo fijo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.

- C) *Los Contratos transitorios* son aquellos que se caracterizan por su breve duración y cuya terminación no está determinada por el plazo, sino que por la naturaleza de los servicios contratados. Estos son: *contratos por obra, trabajo o servicio determinado*. Por ejemplo: si te contratan solamente para construir una muralla, jardín, etc.

¿Quién representa al empleador?

Para los efectos laborales la ley presume de derecho (no se acepta prueba en contrario) que representa al empleador, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación del empleador, sea éste una persona o una empresa.

¿Debe constar por escrito el contrato de trabajo?

Sí. Debe constar por escrito dentro del *plazo de 15 días* de incorporado el trabajador. Ahora bien, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días el contrato debe constar por escrito dentro del *plazo de 5 días*.

Atención: *Es muy importante que el contrato de trabajo conste por escrito, porque **sirve para demostrar que la relación laboral efectivamente existe o ha existido y también prueba los beneficios pactados.***

¿Qué pasa cuando no se escritura el contrato de trabajo?

La ley presume la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando éste no se haya escriturado, cuando se compruebe la prestación de servicios personales bajo subordinación o dependencia (ver capítulo "El trabajo"). En todo caso el empleador será sancionado, con multa a beneficio fiscal, cuando no escribure el contrato de trabajo en el plazo legal.

¿Quiénes firman el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo debe ser firmado por **el empleador y el trabajador**. Se firma en dos ejemplares, quedando un ejemplar en poder del empleador y otro en poder del trabajador.

Atención: Siempre debes guardar en tu poder una copia del contrato de trabajo.

¿Es obligatorio mantener una copia en el lugar de trabajo?

Sí. Si la empresa tiene varias sucursales o agencias dentro de una misma ciudad o a través del país, debe mantener en cada una de ellas la documentación relativa a la relación laboral del trabajador que trabaja en esa sucursal o agencia.

Si la Dirección del Trabajo lo autoriza, puede almacenar esa información en la casa matriz, mediante un sistema computacional que permita la emisión inmediata de esos datos si son requeridos desde cualquier sucursal o agencia.

¿Qué debe contener un contrato de trabajo?

- 1.- Lugar y fecha del contrato;
- 2.- Individualización del empleador y del trabajador, incluyendo la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- Determinación de la naturaleza (o tipo) de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- 4.- Forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- Duración y distribución de la jornada de trabajo. Si en la empresa existe el sistema de turnos, su duración y distribución se determinará según el reglamento interno de ésta;
- 6.- Precisar si el contrato es de duración indefinida, de plazo fijo, o transitorio.
- 7.- Otros pactos que acordaren el empleador y el trabajador tales como, por ejemplo, gratificación convencional, indemnización a todo evento, asignación de movilización, etc.

El formulario de contrato se puede comprar en librerías o ser confeccionado por el empleador. Conviene más la segunda opción, ya que, el empleador puede incluir todos los aspectos que pacte con el trabajador y que no sean contrarios a las leyes laborales.

CONTRATO DE TRABAJO

En a de 19.....,
(Ciudad o lugar)
 entre don con domicilio
(Nombre de la Firma o Persona Empleadora)
 en calle N°.....
(Ciudad o lugar)
 y don de nacionalidad.....
(Nombre completo del Trabajador)
 nacido el de de 19....., domiciliado en calle.....
 N°..... de estado civil y procedente de.....
 se ha convenido en el siguiente CONTRATO DE TRABAJO, para cuyos efectos las partes convienen denominarse, respectivamente, EMPLEADOR Y TRABAJADOR.

1º.- El Trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de.....
(indicarlo concretamente)
 en el establecimiento
(indicar Giro del Negocio)
 denominado.....
 y ubicado en calle N°.....
(Ciudad o lugar)
 pudiendo ser trasladado a otro domicilio, o labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador.

2º.- La jornada de trabajo será la siguiente.....

3º.- El tiempo extraordinario se pagará con el recargo legal y se cancelará conjuntamente con el respectivo sueldo.

4º.- El empleador se compromete a remunerar al Trabajador con la suma de \$.....
(en letras) como sueldo fijo por.....
(Unidad de tiempo)
 además se asigna al Trabajador una comisión de
(Expresar cantidad e indicar sobre que base)
 Las remuneraciones se pagarán..... por..... periodos vencidos, en dinero efectivo, moneda nacional y del monto de ellas el Empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes.

5º.- El Empleador se compromete a suministrar al Trabajador los siguientes beneficios que aprecian las partes en la forma que se indica: (casa, luz, alimentación, combustible, etc.)

6º.- El presente contrato durará.....
(Indicar el tiempo de duración o si éste es indefinido)
 y podrá ponerse término cuando concurran para ello causas justificadas que, en conformidad a la ley, puedan producir su caducidad, o sea permitido dar al Trabajador el aviso de desahucio con 30 días de anticipación, a lo menos.

7º.- Se entienden incorporadas al presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con él.

8º.- Se deja constancia que don
(Nombre del Trabajador)
 ingresó al Servicio el..... de..... de 19.....

 FIRMA DEL TRABAJADOR

 CARNET IDENTIDAD R.U.T.

 FIRMA DEL EMPLEADOR

 CARNET IDENTIDAD R.U.T.

NOTA: El contrato de trabajo de plazo fijo no puede ser superior a 2 años, después de los cuales se transforma en contrato de duración indefinida, si el Trabajador continúa trabajando con conocimiento del Empleador.
 El Trabajador puede ser desahuciado mediante un aviso dado con 30 días de anticipación, a lo menos, o el pago correspondiente a ese período.
 Los contratos de los menores de 18 años y mayores de 14, deben ser autorizados por el padre o madre o por quien tenga a su cargo al menor.
 Los interesados pueden agregar todas las cláusulas o estipulaciones que se acuerden, las que se anotarán al dorso del presente contrato bajo la firma del Trabajador y del Empleador, en igual forma se dejará constancia de cualquier modificación a este contrato, siempre y cuando no contravengan las disposiciones del Código del Trabajo (Ley N° 18.620).

¿Se puede alterar o cambiar el contenido del contrato de trabajo?

Sí, pero sólo puede modificarse *previo acuerdo entre el trabajador y el empleador*, es decir, cuando ambos estén de acuerdo.

La ley exige que los cambios en el contrato se consignent *por escrito y sean firmados por las dos partes al dorso de los ejemplares del mismo contrato o en un documento anexo*, quedando una copia en poder de cada una de las partes.

¿Podría el empleador modificar unilateralmente el contrato de trabajo?

Excepcionalmente la ley faculta al empleador para, según su sola voluntad:

- 1) Alterar la naturaleza de los servicios contratados o el sitio o recinto donde ellas deben prestarse. Esta situación se puede dar en los siguientes casos:
 - a) cuando se trate de labores similares, o
 - b) cuando el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad.

Esta *alteración nunca puede representar:*

- menoscabo para el trabajador,
- disminución de su remuneración, o
- perjuicio en su condición profesional o técnica.

- 2) Alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de 30 días hábiles a contar de la fecha de la ocurrencia del hecho que le ha provocado menoscabo (Nº 1) o de la notificación del aviso (Nº 2), ante la Inspección del Trabajo respectiva.

¿Qué es una cláusula tácita?

Es el acuerdo entre el empleador y el trabajador que *no consta por escrito* en el contrato. Este acuerdo *se incorpora al contrato con el mismo valor* de las cláusulas escritas. Por ejemplo, si aún no estando contemplado por escrito en tu contrato se te otorga mensualmente una asignación en dinero por concepto de movilización, el empleador unilateralmente no podrá rebajarla o no otorgártela.

¿Qué es la regla de la conducta?

Es la voluntad de las partes para interpretar de determinada manera una cláusula acordada en el contrato como, por ejemplo, cuando se ha pactado una asignación de movilización sin especificar la forma de cálculo y en la práctica se ocupa el valor del pasaje de metro. Esta interpretación práctica se incorpora íntegramente a la cláusula del contrato y con su mismo valor.

4. JORNADA DE TRABAJO

¿Qué es la jornada ordinaria?

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador. La duración de este tiempo debe *quedar claramente establecida en el contrato de trabajo*.

¿Qué es la jornada pasiva?

Es el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables, por ejemplo: falta de materia prima, paralización por desperfecto de infraestructura o de máquinas, factores climáticos que impidan las labores, corte de energía u otras razones. *Este tiempo también forma parte de la Jornada de Trabajo*.

¿Cómo se distribuye la jornada ordinaria?

La jornada ordinaria de trabajo se puede distribuir de la siguiente forma:

A) Jornada Ordinaria Semanal:

- El *máximo* de la *jornada legal* es de *48 horas a la semana* las que no podrán distribuirse *en menos de 5 días ni en más de 6 días*.
- La *jornada parcial* será *siempre inferior a la legal*, o sea, *menos de 48 horas semanales*. Esto se da por ejemplo si trabajas sólo los fines de semana.

B) Jornada Ordinaria Diaria:

La jornada ordinaria diaria, legal o parcial, en *ningún caso podrá extenderse a más de 10 horas*.

C) *Jornada Especial para Trabajadores del Comercio:* (*)

El empleador tiene la facultad de *extender la jornada ordinaria* de los trabajadores del Comercio, sin el acuerdo de éstos, hasta en *2 horas diarias* en los períodos inmediatamente anteriores a *Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades* (7 días antes del feriado respectivo). En este caso las horas que excedan el máximo semanal (48 horas) o la jornada parcial convenida (si fuere menor), se pagarán como extraordinarias.

¿Qué es la jornada extraordinaria?

Las horas extraordinarias son las trabajadas en exceso a la jornada legal (48 horas) o a la jornada parcial pactada (menor a la legal).

Sólo puede pactarse, como jornada extraordinaria, hasta un máximo de 2 horas por día y siempre que este exceso laborado no perjudique la salud del trabajador.

Las horas extraordinarias deben pactarse siempre por escrito en el mismo contrato de trabajo o en un acto posterior a través del respectivo anexo de contrato. Si no han sido pactadas por escrito, igual se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen por sobre la jornada legal o parcial, con conocimiento del empleador.

No se consideran horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso cuando dicha compensación ha sido solicitada, por escrito, por el trabajador y autorizado por el empleador.

¿Cómo se calculan las horas extraordinarias?

Las horas extraordinarias deben pagarse *con un recargo del 50%* sobre el sueldo convenido por hora de jornada ordinaria y conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período en que fueron trabajadas.

¿Cómo se calculan las horas extraordinarias?

- 1) Trabajador con sueldo mensual : Multiplicar sueldo mensual por 0,0072917.
- 2) Trabajador con sueldo semanal : Multiplicar sueldo semanal por 0,03125.

(*) Ver Guía Laboral N° 3 para Trabajadores del Comercio.

- 3) Trabajador con sueldo diario : Multiplicar sueldo diario por 0,1875 (jornada de seis días).
- 4) Trabajador con sueldo diario : Multiplicar sueldo diario por 0,15625 (jornada de cinco días).
- 5) Trabajador con sueldo por hora : Multiplicar sueldo hora por 1,5.

¿Cómo se controla el cumplimiento de la jornada?

El empleador tiene la obligación de llevar un registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Puede utilizar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro e incluso sistemas computarizados con tarjetas magnéticas.

Si no existe un registro de asistencia en tu empleo o si quien lo lleva comete abusos (como por ejemplo cambiar las horas de entrada y salida perjudicando a los trabajadores) debes hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo que corresponda a tu lugar de trabajo.

5. DESCANSOS Y FERIADOS

¿Qué es el descanso de colación?

Es el *tiempo del cual dispone el trabajador para alimentarse* durante la jornada de trabajo. Este descanso debe durar como mínimo *treinta minutos*, pero podrá ser superior con el acuerdo del empleador.

El *período de colación es de cargo del trabajador y no se considera trabajado* para computar la jornada de trabajo; pero puede considerarse como trabajado si así lo pactas con el empleador en el contrato individual o colectivo.

¿Qué es el descanso semanal?

Es un *derecho irrenunciable que se ejerce al séptimo día de la jornada semanal de trabajo durante el cual el trabajador descansa*. Generalmente se trata del día domingo. Si la jornada semanal se distribuye en 5 días, se agrega al descanso dominical el día sábado. También serán días de descanso aquellos que la ley declare festivos, como el 1º de Mayo, 18 de Septiembre, etc.

¿Puede distribuirse la jornada de trabajo incluyendo los domingo y festivos?

La ley autoriza, *por excepción*, a determinadas actividades trabajar estos días de descanso semanal (domingo y festivos). Estas actividades son:

- 1) En los *establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público*, sólo respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.
- 2) En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o casos fortuitos, siempre que la reparación sea impostergradable.
- 3) 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 perjuicios al interés público o de la industria.
- 4) En los trabajos necesarios e impostergradables para la buena marcha de la empresa y en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- 5) Los trabajos a bordo de naves o en las faenas portuarias.

Atención: *En este caso, las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias sólo si exceden la jornada ordinaria semanal pactada.*

Por estar exceptuadas del descanso dominical, estas empresas están obligadas a otorgar un día de descanso a la semana por cada domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, en compensación a las actividades desarrolladas en estos días. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

¿Cuándo comienza y cuándo termina el descanso semanal?

El descanso semanal empieza a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y termina a las 6 horas del día siguiente.

Excepcionalmente en caso de aplicar tu empresa el sistema de turnos rotativos de trabajo, se podrá abarcar parte de aquellas horas que median entre las 21 horas y las 24 horas del día sábado o de aquel que precede a un festivo.

¿Qué es la ley de la silla?

Es la disposición que *obliga al empleador a mantener un número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores*, en almacenes,

tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden. Esta misma medida será aplicable a los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones para ejercer este derecho debe estar establecido en el reglamento interno de la empresa o en tu contrato si no hubiere dicho reglamento.

La infracción a esta disposición puede ser denunciada por cualquier persona que tome conocimiento del hecho, ante la Inspección del Trabajo respectiva.

¿Qué es el descanso anual o vacaciones?

Es el derecho que tienes como *trabajador con más de un año de servicio, respecto de un mismo empleador, para ausentarte de la empresa e interrumpir tus labores por un período de 15 días hábiles, con remuneración íntegra*, y que se concede con preferencia en primavera o verano según las necesidades del servicio prestado. Para determinar los 15 días hábiles el día sábado siempre se considera inhábil.

Este descanso debe ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá dividirse de común acuerdo.

El descanso anual puedes acumularlo, con acuerdo de tu empleador, pero sólo hasta por 2 períodos consecutivos (2 años) y deberá otorgarse al menos el primero de ellos (15 días) antes de completarse el tercer año que da derecho a un nuevo período (3 años).

Si tu jornada de trabajo está distribuida de lunes a sábado y tu descanso anual termina en día viernes tendrás que reincorporarte a tus labores el día sábado, puesto que sólo para el cálculo del periodo del feriado el sábado se considera inhábil, y no corresponde legalmente extender el feriado más allá de lo que la ley establece.

¿Cuál es el monto de la remuneración durante el descanso anual o vacaciones?

Depende de la forma en que esté estipulada tu remuneración:

- a) El trabajador sujeto a *remuneración fija mensual* tiene derecho a la *remuneración íntegra pactada*, la que está constituida por el *sueldo*.

- b) El trabajador sujeto a *remuneración variable* (como por ejemplo ocurre en el comercio) tiene derecho a una remuneración íntegra cuyo monto será el *promedio* de lo ganado en *los 3 últimos meses trabajados*.

Se consideran remuneraciones variables los tratos, comisiones de ventas, primas y cualquiera otra que, con arreglo al contrato de trabajo, indique que la remuneración mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

- c) El trabajador *remunerado con sueldo y además con remuneraciones variables* (ej. comisiones de ventas) tiene derecho a una remuneración íntegra constituida por la *suma del sueldo y el promedio de los estipendios variables*.

¿El descanso anual puede compensarse en dinero?

No, pero si termina la relación laboral antes de que se haga uso del feriado a que tenía derecho el trabajador, entonces el empleador deberá compensarle los días que, por concepto de feriado anual, le habría correspondido. (ver capítulo 10 "Término de la Relación Laboral").

6. REMUNERACION

¿Qué es la remuneración?

Es la retribución que, como trabajador, recibes de acuerdo a lo pactado en tu contrato de trabajo.

Esta puede consistir en:

- dinero, y
- prestaciones adicionales en especies siempre que sean avaluables en dinero, por ejemplo, habitación, luz, agua, vestuario, etc.

El monto mensual de tu remuneración no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual que se fija anualmente, como piso, por ley.

Hay un Ingreso Mínimo Mensual Especial (levemente inferior al normal) para los trabajadores menores de dieciocho años.

¿Que pagos constituyen remuneración?

- 1) *El sueldo*: es la cantidad fija de dinero que recibes por la labor realizada y que se te paga en períodos iguales.

- 2) *El sobresueldo*: es el pago que recibes por las horas extraordinarias de trabajo.
- 3) *La comisión*: es el porcentaje calculado sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. Las comisiones deben calcularse *sobre el valor neto de venta al público*, excluyéndose el I.V.A., salvo que por acuerdo de las partes las comisiones se calculen sobre el valor bruto de la venta.
- 4) *La participación*: es la proporción de las utilidades de un negocio determinado, de una empresa o sólo la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- 5) *Gratificación*: corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. El pago de gratificaciones es obligatorio cuando las empresas obtienen utilidades, y es una remuneración que *se paga además de la pactada en el contrato*.

¿Qué pagos no constituyen remuneración?

- la asignación de movilización,
- la asignación por pérdida de caja,
- la asignación de desgaste de herramientas,
- la asignación por colación,
- los viáticos,
- las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley,
- la indemnización por años de servicio,
- las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, y
- las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

¿Qué son las remuneraciones variables?

Las comisiones, tratos, primas y otras que, con arreglo al contrato de trabajo, hacen posible que el resultado mensual total no sea del mismo monto entre uno y otro mes.

¿Cómo se fija la remuneración?

Puede fijarse por unidad de tiempo (día, semana, quincena o mes) o bien por pieza, medida, obra, producción, trato o comisión. *En ningún caso, la unidad de tiempo podrá exceder de 1 mes*. Lo más habitual es que se fije una remuneración mensual.

¿Cuándo y cómo se paga la remuneración?

Se pagarán con la *periodicidad acordada en el contrato*, que puede ser mensual, quincenal, semanal o diaria, pero en todo caso, los períodos que se pacten *no pueden exceder de 1 mes*. Si no se estipulare lo contrario en tu contrato, deben otorgarte anticipos quincenales cuando trabajes por comisión, pieza, obra o medida.

El pago de tu remuneración lo debe hacer el empleador:

- en efectivo (salvo que como trabajador le solicites que te pague con cheque, valedista u otro instrumento);
- entre lunes y viernes;
- en el lugar de trabajo, y
- como máximo una hora después de terminada la jornada laboral.

Atención: Debes siempre *guardar copia de tus liquidaciones de sueldo* para acreditar el pago de la remuneración e incluso la existencia de la relación laboral.

¿Qué es la semana corrida y cómo se calcula?

Es el derecho que tiene el trabajador remunerado exclusivamente por día a recibir remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo ganado en el respectivo período de pago.

Esta se determina dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas entre el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. No se considerarán para este cálculo las gratificaciones, bonos, aguinaldos u otros de carácter accesorio, extraordinario o eventual.

Ejemplo: Si tu jornada semanal de trabajo está dividida en cinco días.

Si 2 días percibiste \$ 6.000 pesos	= \$ 12.000.
Si 3 días percibiste \$ 4.000 pesos	= \$ 12.000.
El total percibido en los cinco días trabajados es	= \$ 24.000.
Dividido entre cinco días trabajados	= \$ 4.800.
Por tanto tienes derecho a percibir por el día domingo	= \$ 4.800.

¿Qué descuentos se aplican a las remuneraciones y para qué?

El empleador deberá descontar obligatoriamente de la remuneración:

- a) *los impuestos que la afecten:* Su monto varía de acuerdo al ingreso del trabajador. Sirven para financiar el gasto e inversión social, la administración pública y las inversiones en infraestructura.

- b) *las cotizaciones de seguridad social:* Su monto mínimo es de un 7% del sueldo. Tienen por objeto protegerte frente a determinadas contingencias que afectan tu salud y te impidan el cumplimiento normal de tus obligaciones laborales (licencias médicas, atención hospitalaria, etc.).
- c) *las obligaciones con instituciones de previsión:* Su monto mínimo es de 10%, más la cotización adicional por concepto de seguro y de la comisión que cobra la A.F.P. cuyo monto es variable (aproximadamente un 3,1%). Estas sumas de dinero son depositadas por el empleador en una cuenta de capitalización individual (parecida a una cuenta personal de ahorro) y tiene por objeto, entre otros, que cuentes con una pensión de vejez adecuada al término de la vida laboral (60 años las mujeres y 65 los hombres).

El trabajador al iniciar una relación laboral como trabajador dependiente debe comunicar a su empleador cuál es la A.F.P. a la que se encuentra afiliado o a cuál desea afiliarse. Si el trabajador no hace esta declaración de voluntad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación de sus servicios, será el empleador el que elija la A.F.P. a la cual ingresará las cotizaciones previsionales.

- d) *las cuotas sindicales:* Es descontado a los trabajadores asociados a un sindicato, a los adherentes a un contrato o convenio colectivo y a todos aquéllos a los que se les hizo extensivo éste. Este dinero está destinado al patrimonio del sindicato ayudando a financiar las actividades que desarrolle y los beneficios que otorgue a sus afiliados.

Además, el empleador podrá descontar, si el trabajador lo solicita por escrito, de la remuneración las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y aquellas cantidades que el trabajador indique para ser depositadas en una cuenta de ahorro a su nombre para la vivienda. Estos descuentos no podrán ser superiores al 30% del total de la remuneración.

Finalmente el empleador podrá descontar, si el trabajador y el empleador lo acuerdan por escrito, de la remuneración sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Estas deducciones no podrán ser superiores al 15% del total de la remuneración.

Atención: *El empleador no puede descontar, retener ni compensar ninguna cantidad por arriendo de habitación, luz, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies; o por multas que no estén autorizadas en el reglamento interno; ni mucho menos por robos, hurtos o pérdidas de caja.*

LIQ. REMUNERACION MENSUAL
Sueldo Base Hora o Día

AFECTO AL
S.S.S. - A.F.P.

R.U.T.

Trabajador Sr.

HABER	Mes de	de 19	\$
Horas/días trabajados			
Trabajo a Trato			
Horas/días Semana Corrida			
Horas Extraordinarias			

TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE

Exento de Impuesto y Cotización Prev.		\$
Cargas Asig. Familiar		
Movilización		
Colación		

TOTAL HABER

DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR		\$
<input type="checkbox"/> Cotiz. Prev. S.S.S. (Use lo que corresponda)		
.....% <input type="checkbox"/> AFP (10% Fondo Pensión +% Cotiz. Adicional)		
<input type="checkbox"/> Cotiz. Voluntaria y/o <input type="checkbox"/> Cuenta Ahorro		
SALUD: (Sistema:)(Cotiz. Pactada \$.....)		
.....% Cotiz. Obligatoria		
Diferenc. Isapre (Menos Ley 18.566)		
Cálculo Impto. Renta	Impto. s/Tabla	
Remuneración		
Desc tos. Prev. (-)		
Remuner. Neta (=)		
Remuner. Adicion.		
(-) REBAJAS AL IMPTO. \$	IMPUESTO A PAGAR	

<p>SALDO LIQUIDO EN LETRAS</p> <p>_____</p> <p>_____ pesos.</p>	TOTAL DESCUENTOS	
	ALCANCE LIQUIDO	
	VALES O ANTICIPOS	
	SALDO LIQUIDO \$	

Certifico que he recibido de:
a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.

FIRMA DEL TRABAJADOR

¿Qué es la gratificación legal?

La legislación laboral dispone que los establecimientos, *empresas*, y otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas que estén obligadas a llevar libros de contabilidad y que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, *tendrán obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes*; gratificación que será distribuida en forma proporcional a la remuneración devengado por cada trabajador en el respectivo período anual.

La utilidad será aquella que determine el Servicio de Impuestos Internos (una vez al año) para los efectos del Impuesto a la Renta, entendiéndose por *utilidad líquida* aquella que arroje la liquidación de dicho impuesto, descontándose el 10% por interés del capital propio del empleador.

¿Cómo se calcula la gratificación legal?

El procedimiento es el siguiente, supongamos que:

- 1) Una empresa tiene: 10 trabajadores A con remuneración mensual: \$ 125.000 y 5 trabajadores B con remuneración de \$ 200.000.
- 2) La empresa pagó al año en total por remuneraciones (T.R.A.): (*) \$ 27.000.000.
- 3) La empresa declara, ante el S.I.I, una Utilidad Bruta (U.B.) de \$ 11.000.000.
- 4) La empresa declara, ante el S.I.I, un Capital Propio de (C.P.) de \$ 10.000.000.
- 5) El 10% por concepto de Interés de Capital Propio es (I.C.P.) de \$1.000.000.
- 6) Se obtiene la Utilidad Líquida (U.L.) restándole a la U.B. el 10% por I.C.P quedando una U.L. de \$ 10.000.000.
- 7) Se multiplica la U.L por 0.3 y se divide entre el T.R.A. obteniéndose un factor:
$$\frac{\$ 10.000.000 \text{ (U.L.) por } 0.3 \text{ (30 \%)}}{\text{entre } \$ 27.000.000 \text{ (T.R.A.) (Factor)}} = 0.11$$

(*) En este ejemplo no se han reajustado las remuneraciones según I.P.C.

- 8) Para obtener el *monto definitivo de la gratificación legal* para cada trabajador se multiplica el total de remuneraciones anuales de cada trabajador por el factor:

Trabajador A \$ 125.000 por 12 meses = \$ 1.500.000. por 0.11 = \$161.666.

Trabajador B \$ 200.000 por 12 meses = \$ 2.400.000 por 0.11 = \$264.000.

Atención: *El Servicio de Impuestos Internos debe comunicar a la Dirección del Trabajo los resultados sobre la utilidad líquida de la empresa y podrá otorgar certificaciones a los empleadores o sindicatos cuando éstos las soliciten.*

¿Cuándo deben darse anticipos de gratificaciones?

Mientras el Servicio de Impuestos Internos practica la liquidación del impuesto a la renta, el empleador está obligado a dar "anticipos" de la gratificación sobre la base del "balance anual" presentado al S.I.I.

¿Hay alguna opción a la gratificación legal?

Existe la figura del **pago opcional**. Esta *gratificación opcional* es el pago realizado por el empleador, cualquiera que sea la utilidad en la anualidad respectiva, que consiste en abonar a sus trabajadores el 25% del total pagado en el año por remuneraciones mensuales, con un tope de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales por cada trabajador. El pago de la gratificación opcional libera al empleador del pago de la gratificación legal.

¿Qué es la gratificación proporcional?

Es la gratificación pagada en proporción a los meses trabajados a la que tienen derecho los trabajadores que no alcancen a completar un año de servicios.

7. PROTECCION A LA MATERNIDAD (*)

Las normas de maternidad dicen relación con los derechos que las trabajadoras tienen durante el embarazo y después del parto, como también con los cuidados del hijo, es decir: alimentación, enfermedades y sala cuna.

(*) Ver Boletín N° 104, septiembre 1997, pág. 28.

¿Cuáles son los descansos de maternidad?

Los descansos de maternidad son:

- a) PRENATAL : *de 6 semanas antes del parto, y*
- b) POSTNATAL : *de 12 semanas después del parto.*

Para hacer uso de estos descansos basta *acreditar el estado de embarazo con certificado médico o de matrona ante el empleador respectivo.*

Durante dichos descansos, la *trabajadora embarazada recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibía, excluyéndose solamente las imposiciones de previsión y descuentos legales que corresponda.*

¿Qué es el fuero maternal?

Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso de maternidad (postnatal) , como trabajadora gozas de fuero laboral, esto es, *tu empleador está impedido de despedirte* por cualquier causal sin autorización de un juez. Este fuero rige incluso en el caso de trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, porque así lo han sostenido la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Si durante tu estado de embarazo *se te despidió* (sin autorización judicial), *tienes un plazo de 60 días hábiles*, contado desde la fecha del despido; para exigir tu reintegro al trabajo.

La trabajadora embarazada, ¿puede solicitar cambio de labor?

La trabajadora durante el período de embarazo *debe ser trasladada a otro trabajo*, sin que ello implique disminución de su remuneración, *cuando esté ocupada en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud*, entendiéndose como tales por ejemplo: levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; permanecer largo tiempo de pie, cumplir horarios nocturnos o en horas extraordinarias y, en general, cualquier trabajo que la autoridad declare inconveniente para el estado de gravidez.

¿Qué es el derecho a Salas Cuna?

Todo empleador tiene la obligación legal de mantener salas cuna en los establecimientos en que trabajan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Esto es, salas anexas e independientes del local de trabajo, donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén desempeñando sus labores.

El mantenimiento de las salas cuna es de costo exclusivo del empleador quien, además deberá contratar una persona idónea y competente para la atención y cuidado de los niños.

Atención: Cuando la empresa haya menos de 20 trabajadoras, se podrá negociar en el contrato individual o en un contrato o convenio colectivo el otorgamiento del beneficio de sala cuna.

¿De cuánto tiempo dispone la madre para alimentar a su hijo(a)?

La madre dispone de 2 porciones de tiempo que en conjunto no excedan de 1 hora al día. Este tiempo, más el de traslado hacia y desde la sala cuna, se consideran efectivamente trabajadas para el pago de las remuneraciones. El derecho de usar este tiempo no podrá ser renunciado en forma alguna ni puede ser compensado en dinero.

Los centros comerciales, como los "mall", ¿tienen obligación de tener sala cuna?

Sí. Los centros comerciales que son administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica están obligados a mantener salas cuna con las mismas exigencias señaladas anteriormente. Para contabilizar el número mínimo de 20 trabajadoras, que exige la ley, deben considerarse todas las trabajadoras que prestan servicios en los respectivos establecimientos o locales que forman parte del complejo comercial.

¿Qué pasa si se enferma gravemente un hijo(a) menor de un año?

Si la salud de tu hijo(a) menor de un año requiere de atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, tendrás derecho a un permiso y a un subsidio calculado de igual forma que el otorgado durante el pre y el postnatal.

Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y del subsidio referidos. La enfermedad deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

¿Qué pasa si se enferma gravemente un hijo(a) menor de 18 años?

Si la salud de tu hijo(a) menor de dieciocho años requiere atención personal con motivo de un accidente grave, enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave y con riesgo de muerte, tendrás derecho a

un permiso para ausentarte del trabajo por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo distribuidas a tu elección. Estas horas se considerarán como efectivamente trabajadas para todos los efectos legales.

Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre podrá gozar del permiso. La enfermedad o accidente deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

El tiempo no trabajado deberás restituirlo:

- imputándolo a tu próximo feriado anual, o
- trabajando horas extraordinarias, o
- como lo acuerdes libremente con tu empleador, o
- en el evento que no sea posible recuperar el tiempo del permiso en cualquiera de las formas señaladas anteriormente se te podrá descontar de tu remuneración mensual, el tiempo del permiso, con un tope de un día por mes.

8. PROTECCION A LA SALUD

¿Qué es una licencia médica?

Es un instrumento público establecido para *justificar la ausencia al trabajo o a la reducción de la jornada por razones de salud*. Esta licencia médica da derecho al trabajador a percibir un subsidio por incapacidad laboral que reemplaza su remuneración o renta durante el tiempo que no ha podido desempeñar su trabajo.

¿Qué requisitos se deben cumplir para tener derecho a este subsidio?

Debes cumplir con un mínimo de seis meses de afiliación al sistema previsional y dentro de estos seis meses debes haber cotizado al menos tres meses. Si la incapacidad laboral es causada por un accidente de trabajo no se requerirán estos períodos para tener derecho al subsidio.

¿Qué requisitos debe cumplir la licencia médica?

La licencia debe

- 1) ser otorgada por un médico;
- 2) reconocida por el empleador;

- 3) autorizada por el organismo previsional competente: ISAPRE, Fondo Nacional de Salud (FONASA) o la Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF),
- 4) tramitada en los plazos que la ley señala.

¿Cuáles son los plazos para su presentación o entrega?

El *plazo del trabajador* para presentar la licencia médica *al empleador* este es de *2 días hábiles, contados desde el inicio del reposo*. El día sábado se considera hábil.

El *plazo del empleador* para completar los antecedentes requeridos e ingresarla *al organismo previsional* que corresponda (ISAPRE, FONASA o CCAF) es de *3 días hábiles*, contado desde la recepción del documento por parte del trabajador.

Atención: *El empleador no está facultado para rechazar las licencias médicas, si lo hace, será de su cargo el pago de la remuneración correspondiente al período de ausencia laboral del trabajador.*

¿Dónde ingresa las licencias el empleador?

Para trabajador afiliado a ISAPRE: en la ISAPRE correspondiente.

Para trabajador afiliado a FONASA: en la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

¿Procede el despido mientras gozas de licencia médica?

El empleador esta impedido de despedirte invocando la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (Art.161) mientras dura el período en que gozas de licencia médica. El empleador está facultado para despedirte durante este período por otras causales legales (ver capítulo 10).

¿Pueden presentarse licencias fuera del plazo legal?

En principio no. Pero si estas licencias se encuentran dentro del período de duración de las mismas, y se acredita ante la ISAPRE o el Servicio de Salud que la inobservancia del plazo se debió a caso fortuito o fuerza mayor, es perfectamente posible presentarlas para su total tramitación y será el Servicio de Salud, según corresponda, quien aceptará o rechazará una licencia médica presentada fuera de plazo por el trabajador.

¿Cuál es la base de cálculo para determinar el monto de los subsidios a pagar?

Se deben considerar los datos existentes al inicio de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de tu remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que hayas percibido en los 3 meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

¿Cuáles remuneraciones no se incluyen para este cálculo?

Aquellas ocasionales o que corresponden a períodos de mayor extensión que un mes, tales como: gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o de Fiestas Patrias. Sin embargo, el trabajador no pierde el derecho de percibir las remuneraciones no incluidas en el cálculo del subsidio, durante el período que goza de licencia médica.

¿Qué acontece si durante la licencia opera un reajuste legal de remuneraciones?

Si ello acontece dentro del mes en que se produzca la incapacidad laboral, el monto de la base de cálculo del subsidio se reajustará en la medida y forma en que corresponda aplicar dicho reajuste.

¿Quién paga el subsidio?

Hay que distinguir:

- 1) Para el trabajador afiliado a ISAPRE: la ISAPRE correspondiente.
- 2) Para el trabajador afiliado a FONASA:
 - a) si hay Caja de Compensación de Asignación Familiar: la misma C.C.A.F.
 - b) Si no hay Caja de Compensación de Asignación Familiar: el Fondo de Salud.

¿Qué período de tiempo cubre el subsidio por licencia médica?

Hay que distinguir de acuerdo a la duración de la licencia:

- a) Si es *superior a 10 días*: desde el *primer día*.
- b) y si es *igual o inferior a 10 días*: desde el *cuarto día*.

El subsidio tendrá duración hasta el término de la respectiva licencia, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo.

¿Qué es la Ley de Accidentes del Trabajo?

La Ley de Accidentes del Trabajo (Nº 16.744) es aquella que establece la existencia de un *seguro social obligatorio* y cuyo financiamiento es de *cargo exclusivo del empleador*. Este seguro está destinado a dar gratuitamente, a los trabajadores, las prestaciones médicas y económicas necesarias para superar:

- un accidente del trabajo, o
- una enfermedad profesional.

¿Qué es un accidente del trabajo?

Un accidente del trabajo es *toda lesión* que una persona sufre *a causa o con ocasión del trabajo* y que le produce algún grado de *incapacidad o muerte*. Por ej.: si un carpintero se corta la mano mientras construye un mueble en la fábrica o si te atropellan al cruzar la calle para llegar al trabajo.

También están cubiertos por este seguro los accidentes que ocurren:

- en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo,
- en el trayecto que efectúa la madre para llevar a su hijo a la sala cuna, cuando la empresa tenga la obligación de dar este beneficio a los trabajadores,
- en el trayecto del trabajador hacia cursos de capacitación profesional (D.L. Nº 1.446), y
- los que sufran dirigentes sindicales a causa o con ocasión de sus cometidos gremiales.

¿Qué es una enfermedad profesional?

Una enfermedad profesional es aquella enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio o desempeño de la profesión o trabajo que realiza una persona, y que le produce algún grado de incapacidad o muerte; por ejemplo: las intoxicaciones del fumigador, la lesión del oído en un obrero que trabajó con perforadora, etc.

¿Qué debes hacer si sufres un accidente del trabajo o enfermedad profesional?

Debes acudir a la institución con que tu empleador haya contratado el seguro de accidentes del trabajo. Estas instituciones son:

- para las prestaciones médicas: las Mutuales o el Servicio Nacional de Salud.
- para las prestaciones económicas, las Mutuales o el I.N.P.

Debes señalar claramente que concurre a ellas por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional y acompañar el certificado que acredite la existencia de este seguro, el que debe ser proporcionado por tu empleador.

Atención: Si sufres un accidente laboral o una enfermedad profesional tienes el derecho de acudir a la institución con la que se contrató el seguro y ésta cubrirá el costo de las prestaciones médicas y pecuniarias.

9. PROTECCION AL JOVEN TRABAJADOR QUE REALIZA EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

¿Qué pasa si eres convocado a cumplir con el Servicio Militar obligatorio?

El Código del Trabajo establece una serie de beneficios para los jóvenes trabajadores que son convocados a realizar el servicio militar. Estos beneficios son:

- 1) Conservarás el empleo, pero sin derecho a remuneración.
- 2) El S.M.O. no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.
- 3) Si eres reservista y eres llamado al servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrás derecho a que tu empleador te pague el total de las remuneraciones que estuvieses percibiendo, a menos que por decreto supremo se disponga que serán de cargo fiscal.

¿Qué significa que mantengo el empleo?

Significa que dentro del mes siguiente de la fecha en que se te otorgue el certificado de licenciamiento del servicio militar, tu empleador debe *reintegrarte a tu mismo puesto de trabajo*. Esta obligación del empleador se entiende cumplida si te da otro cargo de igual grado y remuneración al que antes desempeñabas, siempre que estés capacitado para ello.

¿Qué pasa si por encontrarte temporalmente enfermo no puedes reintegrarte?

Si te encuentras afectado por una enfermedad, que te impide retornar a tu trabajo, *el plazo de un mes se extiende como máximo a cuatro meses*. Esta situación debe ser comprobada mediante certificado médico. Si el plazo de duración de tu enfermedad es mayor a cuatro meses pierdes la propiedad de tu empleo.

¿Qué pasa si el contrato es de plazo fijo y éste vence durante mi reclutamiento?

Tu empleador no puede poner término a tu contrato de trabajo mientras estés acuartelado, aun cuando este contrato sea de plazo fijo y el plazo se cumpla mientras estás acuartelado.

¿Te pueden despedir antes de acuartelarte?

El empleador para despedirte, por la causal necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, debe darte aviso con treinta días de anticipación. Si eres llamado al S.M.O. durante estos treinta días del aviso, este plazo se suspende y sólo continuará corriendo una vez que te hayas reincorporado a tu trabajo.

La importancia de esto radica en el monto de indemnización a que tendrás derecho y en el plazo que dispones para impugnar la causal de despido.

¿Tengo estos mismos beneficios si soy destinado a la Defensa Civil?

No, todos estos beneficios son exclusivamente para aquellos jóvenes que realicen el Servicio Militar acuartelados en alguna de las Instituciones de las Fuerzas Armadas.

10. TERMINO DE LA RELACION LABORAL

El término de la relación laboral se puede producir exclusivamente invocando las causales legales contempladas en el Código del Trabajo. Es de enorme importancia saber cuál es la causal legal invocada por tu empleador, al poner término a la relación laboral, porque depende de ésta las indemnizaciones a las que tendrás derecho.

¿Cuáles son las causales legales que permiten el término de la relación laboral?

La relación laboral sólo puede terminar por alguna de las siguientes causales legales establecidas en el Código del Trabajo:

Artículo 159:

- 1) Por mutuo acuerdo del empleador con el trabajador.
- 2) Por renuncia del trabajador, dando aviso con treinta días de anticipación.
- 3) Por muerte del trabajador.
- 4) Por vencimiento del plazo convenido en el contrato (en los contratos de plazo fijo).
- 5) Por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (en los contratos transitorios).
- 6) Por caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 160:

- 1) Por falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave.
- 2) Por negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviese a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4) Abandono del trabajo entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 161:

- 1) Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.
- 2) Desahucio escrito del empleador a trabajadores con poder para representar al empleador y con facultades de administración, cargos de exclusiva confianza del empleador y trabajadores de casa particular.

¿Qué es la indemnización?

Es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término a la relación laboral, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.

¿Cuáles son y cuándo procede que se paguen indemnizaciones?

I) Indemnización sustitutiva del aviso previo (causal Art. 161)

Corresponde pagar esta indemnización si el contrato ha terminado por la *causal Art. 161* y sin que el empleador haya dado el aviso de término con: a lo menos 30 días de anticipación y copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Su *monto* es equivalente a la *última remuneración* mensual ganada por el trabajador.

II) Indemnización del feriado anual o vacaciones (cualquier causal).

Si dejas de pertenecer a la empresa por *cualquier causal*, sin hacer uso de tu feriado anual o vacaciones, tienes derecho a percibir una *indemnización*. Esta es equivalente a la remuneración íntegra, calculada en forma *proporcional* al tiempo que medie entre tu contratación o la fecha de cumplimiento del último año de trabajo y el término de tus servicios.

III) Indemnización por años de servicio.

Cuando la relación laboral y *el contrato de trabajo* hubiere estado *vigente un año o más*, puede corresponder que el empleador pague al trabajador *alguna de las siguientes indemnizaciones*:

- a) *Convencional*: Es la indemnización que el empleador se obliga, *en el mismo contrato*, a pagar al trabajador en los siguientes casos:
 - i) *cualquiera sea la causal* por la que se ponga término a la relación laboral o indemnización a todo evento (*procede cualquiera sea la causal*), o
 - ii) *sólo por alguna de las causales de terminación que contempla la ley laboral*, caso en el cual dependerá de si la causal invocada está o no incorporada al contrato individual o colectivo (*depende de la causal invocada*).
- b) *Legal*: Es aquella indemnización que procede pagar al trabajador *a falta de la indemnización convencional* cuando, se puso térmi-

no al contrato por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (*causal Art. 161*). Esta indemnización es equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y período superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 330 días de remuneración (11 años).

¿Qué pasa si te despiden sin indemnización?

Atención: Si te han *despedido* invocando una causal legal y consideras que este despido es indebido, improcedente o injustificado debes *reclamar ante el juez del trabajo dentro del plazo de sesenta días hábiles*, contados desde la separación de tu puesto de trabajo, a fin de que el Tribunal así lo declare. Este plazo se suspenderá cuando el trabajador interponga el reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva, no obstante, dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite, y en ningún caso podrá recurrirse al Tribunal más allá de los noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Cuando el Juez competente ha declarado por sentencia que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, carente de motivo plausible o el empleador no ha invocado ninguna causal legal, procederá pagar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

En este caso, el juez ordenara pagar esta indemnización legal aumentada, en un 20% o hasta un 50%, dependiendo de la causal que hubiese sido invocada por tu empleador.

¿Cómo se calculan las indemnizaciones?

Se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies valuables en dinero.

No procede incluir en ese cálculo la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez al año como gratificaciones y aguinaldos, por ejemplo, de Navidad o Fiestas Patrias.

Excepcionalmente corresponde incluir en dicha operación la gratificación cuando es pagada mes a mes.

¿Qué es el finiquito?

Es la declaración escrita del empleador y del trabajador que da cuenta de los pagos realizados por el primero y recibidos por el segundo, con ocasión de la terminación de los servicios.

¿Cuáles son los requisitos del finiquito?

Debe ser

- I) firmado por el trabajador, y
- II) firmado por el presidente del sindicato, o
 - firmado por el delegado de personal, o
 - ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ratificado por el trabajador ante notario público, o ante el secretario municipal, o ante el oficial del Registro Civil.

¿Qué menciones debe contener el finiquito?

- los nombres y cédulas de identidad del trabajador y el empleador.
- la fecha de incorporación del trabajador a la empresa.
- la fecha del finiquito.
- la causal legal por la cual termina el contrato.
- los pagos efectuados por el empleador y percibidos por el trabajador.
- el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.
- la reserva de derechos, es decir, las remuneraciones adeudadas que el trabajador declara en el mismo finiquito que cobrará por la vía judicial.
- las firmas del trabajador y del empleador.

Atención: Si la **causal invocada o los hechos en que se funda el finiquito son irreales, el trabajador no debe firmarlo** y debe concurrir a la brevedad a la Inspección del Trabajo más cercana a su lugar de trabajo para dejar constancia de esta situación.

FINIQUITO DE TRABAJO

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

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

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

	\$
	\$
	\$
	\$
	\$
	\$
TOTAL	\$

Son: (.....)

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

FIRMA DEL TRABAJADOR	FIRMA DEL EMPLEADOR
CARNE IDENTIDAD R.U.T.	CARNE IDENTIDAD R.U.T.
FIRMARON ANTE MI	

(1) Indicar la causal de terminación de contrato de trabajo, conforme a lo estipulado en los Arts. 159, 160, 161 del Código del Trabajo (D.F.L. N° 1/94), en su caso.
 (2) Estos finiquitos deben ser firmados ante el presidente del Sindicato o Delegado del Personal o ante la Inspección del Trabajo, Notario Público, Secretario Municipal o del Oficial del Registro Civil.

11. DERECHOS SINDICALES

¿Qué son los sindicatos?

Son las organizaciones que se dan los trabajadores para ser representados ante los empleadores, las autoridades y velar por sus intereses comunes. La afiliación a un Sindicato siempre será personal, voluntaria e indelegable.

¿Qué es el derecho a sindicarse?

Es el derecho de los trabajadores, reconocido y garantizado por la Constitución Política de la República y las leyes, para constituir sindicatos, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos. Las organizaciones sindicales, a su vez, tienen derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales sindicales.

¿Cuál es la importancia de una organización sindical?

La importancia de una organización sindical está dada por los fines que éstas persiguen. Estos son:

- 1) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de tu contrato de trabajo ya sea individual o colectivo.
- 2) Representar a los trabajadores afiliados al sindicato en la negociación colectiva de la empresa o de las empresas. Asimismo, suscribir el instrumento colectivo de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de él nazcan.
- 3) Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo, denunciando sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales según corresponda.
- 4) Actuar como parte en los juicios o reclamaciones que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.
- 5) Prestar ayuda a sus asociados, promover la cooperación mutua entre ellos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- 6) Promover la educación de sus asociados.
- 7) Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- 8) Propender al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- 9) Promover el mejoramiento del nivel de empleo.
- 10) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por ley.

¿Qué tipos de sindicatos existen?

Los sindicatos se clasifican en:

- A) *De empresa*: Es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa.
- B) *De interempresa*: Es aquel que agrupa a trabajadores de 2 o más empresas o empleadores distintos.
- C) *De trabajadores eventuales o transitorios*: Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.
- D) *De trabajadores independientes*: Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

¿Cómo se constituye un sindicato?

Se constituye a partir de una asamblea que reúne a lo menos el quórum (número mínimo) de trabajadores exigido para su constitución (25 trabajadores representativos de, a lo menos, el 10% de los trabajadores de la empresa, si ésta tiene más de 50; u 8 trabajadores representativos de, a lo menos, el 50% de los trabajadores de la empresa, si ésta tiene menos de 50 trabajadores). Se efectúa ante un ministro de fe, mediante votación secreta se aprueban los estatutos y se elige al directorio, debiendo levantarse un acta que contenga todos los datos señalados, la nómina de los asistentes y los nombres de los miembros del directorio.

¿Quién es el delegado del personal?

Es el trabajador elegido por los trabajadores que no están afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad cumplan los requisitos legales para constituir sindicato. Su función es la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido, y el empleador y las personas que se desempeñan en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento, pudiendo, además, representarlos ante la Dirección del Trabajo.

12. NEGOCIACION COLECTIVA

¿Qué es la negociación colectiva?

Es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar, o con unos y otros, con el objeto de *establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado*, así como cualquier otro beneficio, de acuerdo con las normas establecidas en la ley.

¿Qué es la negociación colectiva reglada?

Es el procedimiento establecido por la ley, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, en *un procedimiento reglado obligatorio, previamente establecido por la ley*. Termina con la firma de un *contrato colectivo* de trabajo.

¿Qué es el convenio colectivo y en qué se diferencia del contrato colectivo?

El convenio colectivo es el acuerdo suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el propósito de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, *pero sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, privilegios y obligaciones previstos para este procedimiento reglado*, como por ejemplo: el fuero durante la negociación y la huelga, como acontece en el contrato colectivo.

¿Qué es un proyecto de contrato colectivo?

Es un documento que contiene las estipulaciones para un contrato colectivo definitivo con las peticiones o pretensiones que los trabajadores proponen al empleador. Con su presentación comienza el procedimiento de la negociación colectiva.

¿Qué pasa si te incorporas a una empresa con contrato colectivo vigente?

Existen dos posibilidades:

- a) Que el *empleador te extienda, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo vigente*. En este caso sólo podrás presentar, junto

a otros trabajadores, un proyecto de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo.

- b) que el empleador no te extienda las estipulaciones del contrato colectivo vigente. En este caso podrás presentar, junto a otros trabajadores, un proyecto de contrato colectivo después de transcurridos seis meses desde la fecha de tu ingreso a la empresa.

Atención: Es importante que averigües, antes de firmar tu contrato de trabajo, si existe en la empresa a la cual te incorporarás un Contrato Colectivo vigente, cuáles son los beneficios contemplados y cuántos trabajadores están incorporados a él. Es conveniente que le solicites al empleador que te extienda íntegramente el Contrato Colectivo vigente al momento de tu incorporación, cuando haya pocos trabajadores no adscritos a éste y estos trabajadores no alcancen a reunir el quórum necesario para presentar un proyecto de Contrato Colectivo.

¿Cuáles son los requisitos para negociar colectivamente?

No estar sujeto a inhabilidad para negociar colectivamente (por ejemplo: los gerentes, los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje o a instrumento colectivo vigente); que la empresa tenga a lo menos un año de actividades y que exista quórum para presentar proyecto de contrato colectivo (los mismos quórum necesarios para constituir sindicatos).

¿Qué materias se pueden negociar colectivamente?

Todas aquellas que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo (habilitación de lugares para colación y de actividades recreativas o culturales, capacitación laboral y otras).

¿Qué materias quedan excluidas de la negociación colectiva?

Aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y todas aquellas que resulten ajenas a la empresa.

¿Cuál es la duración del contrato y del convenio colectivo?

Los contratos colectivos, los convenios colectivos y los fallos arbitrales, tendrán una duración no inferior a 2 años. Sin embargo, podrán tener una

duración de sólo 18 meses cuando durante el proceso de negociación la comisión negociadora exija al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones del contrato anterior, sin las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero.

13. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Si estás regido por un contrato de aprendizaje se te aplicarán las reglas que veremos en este capítulo, y sólo para las materias que no estén contempladas especialmente se te aplicarán las normas que hemos visto anteriormente.

¿Quiénes puede suscribir este contrato?

Sólo pueden celebrar este contrato los *trabajadores menores de veintiún años*.

¿Qué es el contrato de aprendizaje?

Es un contrato especial de trabajo por el cual un empleador está obligado a impartir al trabajador (en adelante aprendiz), durante un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado. Esta enseñanza se hará de acuerdo a un programa establecido, el cual tú, como aprendiz, te obligas a cumplirlo y a cambio recibirás la remuneración convenida.

¿A qué remuneración tienes derecho?

Como aprendiz tienes derecho a la remuneración que libremente convengas con tu empleador en el contrato. Esta remuneración puede ser inferior al ingreso mínimo legal. En ningún caso tu remuneración podrá ser regulada a través de contratos o convenios colectivos.

¿Qué estipulaciones debe contener el contrato?

Debe contener a lo menos las mismas estipulaciones de todo contrato de trabajo (capítulo "El contrato") y además *deberá establecerse expresamente el plan que desarrollarás como aprendiz*.

¿Que obligaciones tiene el empleador?

- 1) Sólo puede ocuparte en los trabajos propios establecidos en el programa de aprendizaje.
- 2) Debe proporcionarte los elementos adecuados de trabajo.
- 3) Debe designar un trabajador de la empresa como maestro guía para que conduzca tu aprendizaje.
- 4) Debe permitir los controles que realice el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE).

¿Cuánto dura el contrato de aprendizaje?

La duración del contrato de aprendizaje será por el período establecido en el contrato, el que no podrá ser superior a dos años.

14. LA BUSQUEDA DE EMPLEO (*)

La búsqueda de empleo es un proceso organizado que requiere una gran dedicación y tiempo completo y en el cual las negativas no deben desanimarte.

¿Qué es el programa "Chile Joven"?

Es un programa del Gobierno destinado a dar capacitación a jóvenes que deseen aprender una determinada técnica u oficio. Si estás interesado en capacitarte mediante estos cursos debes informarte e inscribirte en la oficina de colocaciones de tu municipalidad.

¿Qué debes hacer para buscar empleo?

- Preparar el Currículum Vitae y la carta de presentación.
- Definir en qué quieres y puedes trabajar de acuerdo a tu capacitación y habilidades.
- Tener claridad de cuál es tu expectativa de sueldo (informarte cuanto ganan quienes realizan el mismo trabajo).
- Tener al día todos tus certificados: de estudios, nacimiento, antecedentes, situación militar, concentración de notas, etc.

(*) Chile Joven, Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes "Guía Práctica para postular a un trabajo" (1996).

¿Cómo y dónde buscar empleo?

- Para buscar trabajo tienes que estar alerta, hablar y preguntar.
- Cuéntale a tus amigos y familiares que estás buscando trabajo. Ellos pueden darte algún dato.
- Lee y revisa los avisos publicados en diarios, especialmente los días domingo.
- Informarte en la Oficina de Colocaciones de tu Municipalidad o en la de otras comunas. Ahí hay personas que están preocupadas de proporcionar información a quienes buscan trabajo.
- Acércate a lugares donde hay avisos de empleo, como supermercados, parroquias, quioscos, etc.
- Recurre a la guía telefónica (en los centros de llamados te pueden prestar la guía comercial) y selecciona las empresas del rubro en que estás capacitado.

¿Qué hago al acudir a estas alternativas?

- Anota cada dato de trabajo que sea de tu interés.
- Consulta quién es el jefe de taller o personal.
- Anda personalmente a dejar tu Currículum Vitae al jefe de personal o taller.
- Si no puedes ir en persona, envía tus datos por correo y llama por teléfono para solicitar una entrevista.

Aviso: Si al momento de postular a un trabajo no hay vacantes disponibles o no quedas seleccionado, cuando se produzca algún cupo tendrás la ventaja que tus datos estarán ahí. Continúa buscando en otras empresas. Es importante tener una actitud positiva; las situaciones adversas no deben desanimarte.

15. CURRÍCULUM

¿Qué es y para qué sirve un currículum vitae?

El currículum vitae es un resumen escrito y organizado de tus datos personales, formación, experiencia laboral, recomendaciones, etc. presentados al empresario con el fin de obtener un empleo. Este currículum le sirve al empresario para analizar si tus características personales y de formación se ajustan a las necesidades del puesto de trabajo que requiere cubrir.

¿Cómo puedo Ordenar mi Curriculum Vitae?

Existen dos formas:

- 1) *Cronológico*:
 - a) *directo*: en él los datos de formación y de experiencia laboral más antiguos van en primer lugar.
 - b) *inverso*: en él los datos de formación y de experiencia laboral más recientes van en primer lugar.
- 2) *Funcional*: en él se destacan las actividades o tareas realizadas en los puestos de trabajo desempeñados, agrupándolas por experiencias.

¿Cómo debe ser un currículum vitae?

Debe ser:

- corto, claro y bien organizado; bien presentado (sin errores ni borrones), resaltando con letras mayúsculas o ennegrecidas los datos de mayor interés;
- escrito a máquina;
- no debes mencionar problemas;
- acompañado, en lo posible, de una fotografía.

¿Qué es la carta de acompañamiento?

Es una petición al empleador para que tome en cuenta tu postulación a un trabajo. Debe ser corta y contener:

- la referencia al trabajo que se quiere obtener;
- una breve exposición del conocimiento que tienes de la empresa;
- una breve descripción de tus aptitudes y formación para el puesto;
- una petición de entrevista.

Ejemplo de Currículum Vitae (cronológico directo)**I. Antecedentes Personales**

Nombre : Juan Carlos Cerda Tapia.
Fecha de nacimiento : 19 de diciembre de 1973.
Cédula de identidad : 10.211.887-6.
Domicilio : Av. Grecia 5276, Nuñoa.
Estado civil : Soltero.
Teléfono : 2715217 (recados).

II. Antecedentes Educativos**a) Enseñanza Básica**

1980 - 88 : 1º a 8º, Liceo Municipal de Vicuña.

b) Enseñanza Media

1989 - 92 : 1º a 4º, Liceo Municipal de Nuñoa.

c) Estudios Posteriores

1995 : Centro de Capacitación Industrial Universidad de Santiago. Técnicas de Cocina y Manipulación de Alimentos, Programa Chile Joven.

III. Antecedentes Laborales

1993 - 1994 : Puesto de ayudante de Cocinero.
Restaurante Los Almendros, Av. Matta 524, fono: 822435.
Término de la relación laboral por renuncia voluntaria.

1995 - 1996 : Jefe de la Cocina.
Restaurante Valle de Plata, Portugal 115, fono 8365484.
Término de la relación laboral por renuncia voluntaria.

1997 : Aprendiz de Chef (práctica laboral).
Restaurante Eliseo, Pío Nono 537, fono: 8284509.
Finalización de la práctica laboral.

IV. Otras Actividades

Presidente del Club Deportivo "Barrabases".
1994-1996.

Practica regular de Fútbol y Atletismo.

V. Referencias

Padre Ramón Puebla.
Iglesia "La Piedad"
Fono: 8792393.

Sr. Ramón García.
Jefe de Cocina, Restaurante Eliseo.
Fono: 8284509.

Ejemplo de Carta de Solicitud

Santiago de Chile, 25 de marzo de 1997.

Sr. Roberto Urenda Pozo.
Jefe de Personal.
Restaurante La Cocina.
Presente.

Estimado Sr. Jefe de Personal:

Adjunto con la presente a Ud. mi Currículum Vitae para optar al puesto de cocinero, anunciado en el diario El Mercurio del 17 de marzo de 1997.

Mi interés por trabajar en el restaurante La Cocina comenzó circunstancialmente a raíz de una visita que, en compañía de mi polola, realicé a su restaurante. En esta oportunidad pude apreciar el excelente funcionamiento de la empresa, las proyecciones de crecimiento que posee y la gran variedad de su carta. En ese momento decidí que sería un lugar ideal para trabajar en el futuro.

Al leer mi Currículum Vitae, usted podrá conocer la formación que poseo y la experiencia adquirida durante la práctica laboral, realizada en el Restaurante Eliseo, donde me desempeñé como aprendiz de maestro y según carta adjunta, fui responsable y confiable en las tareas que me tocó realizar.

Espero tener la oportunidad de ser citado a una entrevista para poder demostrar mi competencia para el puesto, así como mi inmediata disponibilidad y entusiasmo para trabajar en la empresa.

Saluda atentamente a usted,

Juan Carlos Cerda.

16. LA ENTREVISTA (*)

Si has logrado obtener una entrevista con un empleador, enfréntala bien. Aquí encontrarás una guía que te permitirá preparar metódicamente tu entrevista, para que obtengas buenos resultados.

1) LA INFORMACION

En primer lugar debes informarte sobre la empresa u organismo a que postulas, averiguando discretamente datos sobre su ubicación, tipo de producto(s) o servicio(s) que ofrece, número de empleados, horario de funcionamiento, en qué consiste el puesto al que postulas (tareas asignadas, obligaciones, requisitos, etc.).

2) LA PRESENTACION

- Llega 10 ó 15 minutos antes de la hora fijada para la entrevista.
- Elige entre tu ropa la más adecuada a la circunstancia:

En el caso de los hombres:

un vestón sport o una chomba, camisa y pantalón de vestir. Todo muy limpio y bien planchado. Si se trata de un puesto de ventas, se debe usar corbata y terno.

En el caso de las mujeres:

un vestido o traje de dos piezas, una falda o pantalón de vestir con blusa o chomba. Todo muy limpio y bien planchado. Evita las extravagancias, es decir, ropas que resulten muy llamativas, como minifaldas muy cortas o ropa muy ceñida al cuerpo. El cabello debe lucir limpio y bien ordenado. Uñas y manos deben estar impecables.

- No mastiques chicle ni chupes pastillas. No fumes, a menos que tu entrevistador te ofrezca un cigarrillo y tú desees aceptarlo.
- Muestra confianza en ti mismo. Sonríe cuando entres, camina derecho, dale la mano a tu entrevistador con firmeza, pero sin apretar demasiado.
- No tomes asiento antes que te lo ofrezcan y no te dejes caer sobre tu asiento, siéntate correctamente.
- Debes estar atento y concentrado. La situación es seria y debes demostrar en todo momento que así la consideras.

(*) Chile Joven Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes "Guía Práctica para postular a un trabajo" (1996).

- Es importante que manifiestes tu interés y buena opinión del organismo o empresa durante toda la entrevista. Para esto, debes mirar a tu entrevistador a los ojos y puedes asentir con la cabeza cuando te explique algo.
- Debes siempre estar atento a tu entrevistador, sin dejar de manifestar atención a lo que te dice.

3) MI ENTREVISTADOR

- La primera entrevista será probablemente con un agente de personal o con el jefe de sección del cual depende el puesto de trabajo a que postulas.
- El querrá asegurarse que le convienes al equipo y al lugar, y que estás dispuesto a colaborar sin dificultad con los otros empleados.
- Debes estar preparado para responder preguntas generales sobre tu formación, experiencia (si la tienes), personalidad y objetivos para el trabajo en cuestión. De aquí, si es necesario, surgirá una segunda entrevista con un jefe superior.

4) LA ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA

- La duración puede variar de 15 a 60 minutos. Cualquiera sea la duración, como postulante debes estar bien preparado y contar con tiempo suficiente.
- Lleva contigo una copia de tu Currículum Vitae.
- El entrevistador querrá que te sientas cómodo, sonrír para romper el hielo y prepárate para responder. Ten una actitud positiva.
- Si hay preguntas que no comprendes bien, pide aclaración antes de responder, no te precipites en tus respuestas, puedes no haber entendido bien y eso te llevará a contestar en forma equivocada.
- Te pedirán que hables de ti.
- El entrevistador quiere saber si eres la persona más apropiada para el puesto ofrecido. En algunos casos, te facilitarán la respuesta y te harán preguntas sobre tu Currículum Vitae, por ello debes conocer muy bien lo que indicaste en él.
- Nunca interrumpas al entrevistador.
- No exageres tu experiencia o habilidades.
- No intentes dominar la entrevista, deja al entrevistador tomar la iniciativa.

5) PREGUNTAS QUE REQUIEREN RESPUESTAS PRECISAS

- ¿Por qué postulas a ese puesto?
- ¿Qué tipo de experiencia anterior tienes para el puesto que postulas?

- ¿Cuáles son tus objetivos profesionales a futuro?
- ¿Cuáles son tus ventajas para el puesto?
- ¿Cuáles son tus debilidades o desventajas para el puesto?
- ¿Cómo te llevas con tus compañeros de equipo?
- ¿Por qué debemos contratarte a ti y no a otro postulante?
- ¿Cuánto esperas ganar en este puesto?
- ¿Estás dispuesto a trabajar en cualquier horario y cualquier día de la semana?

El entrevistador, además de realizarte estas preguntas, podría querer conocer tu reacción frente a determinadas situaciones, como por ejemplo:

Situación 1

Entras a las 08:00 y acabas de perder la micro de las 07:00, la cual te permite llegar justo a tiempo. Sabes que la próxima micro pasa en media hora. ¿Qué haces?

Una actitud correcta sería avisar por teléfono. Si no puedes, apenas llegues, da las excusas correspondientes.

Situación 2

Un compañero de taller deja desconectada una herramienta antes de partir, tú observas que por irse rápido lo olvida frecuentemente. ¿Cómo reaccionas?

Lo apropiado sería desconectarla y avisarle a tu compañero del olvido.

Finalmente, el entrevistador puede preguntarte si tienes alguna consulta que hacer, esto te indicará que la entrevista está terminando. Aquí puedes manifestar tu interés por el trabajo, puedes decir que todo está claro, agradecer la entrevista y preguntar cuándo se tomará la decisión, y si puedes llamar o presentarte para conocer el resultado. Despidete agradeciendo, con un apretón de manos y una sonrisa.

6) EL SEGUIMIENTO DE LA ENTREVISTA

Infórmate del resultado dentro de los plazos que te han señalado. Si el resultado no te favorece, pregunta si dentro del mismo sector hay otras empresas que podrían necesitar personal con tu calificación.

DEL DIARIO OFICIAL

17

JULIO

18

JULIO

21

JULIO

22

JULIO

23

JULIO

- Decreto N° 195, de 1998, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento de la Ley N° 18.778, que establece subsidio al pago de consumo de agua potable y servicio de alcantarillado de aguas servidas.
- Decreto N° 556, de 1997, de la Subsecretaría de Telecomunicaciones. Aprueba reglamento sobre tramitación y resolución de reclamos de servicios de telecomunicaciones.
- Decreto N° 300, de 22.06.98, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 220, de 1998, que estableció los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la enseñanza media y fijó las normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 702, de 6.05.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Pro-mulga el Acuerdo administrativo con el Reino de Noruega para la implementación del Convenio sobre Seguridad Social.
- D.F.L. N° 2, de 12.11.97, del Ministerio de Hacienda. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ordenanza de Aduanas.
- Resolución N° 204 exenta, de 15.07.98, de la Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana (publicado en la edición anterior de este Boletín).
- Resolución N° 236, de 15.06.98, de la Contraloría General de la República. Aprueba reglamento de Sumarios instruidos por la Contraloría General de la República.
- Ley N° 19.568. Dispone la restitución o indemnización por bienes confiscados y adquiridos por el Estado o a través de los Decretos Leyes N°s. 12, 77 y 133, de 1973; 1.697, de 1977, y 2.346, de 1978.

Su artículo 5° dispone:

"Artículo 5°.- En el caso de solicitudes presentadas por organizaciones sindicales, el Ministerio de Bienes Nacionales requerirá el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, respecto de si la solicitante puede ser reputada sucesora de la organización sindical afectada en los términos del artículo 1°, para lo cual este último servicio tendrá en consideración sus estatutos, antigüedad, continuidad, nombre o afiliados.

Si se presentaren dos o más organizaciones sindicales reclamando el derecho a ser reputadas sucesoras de una misma entidad, la Dirección del Trabajo se pronunciará a favor de aquella que acredite contar dentro de su organización, a la fecha de publicación de esta ley, según corresponda:

- a) Con el mayor número de afiliados dentro de la respectiva categoría de la empresa a que pertenecen, que hubieren estado afiliados a la organización afectada por la privación del dominio de sus bienes, o
- b) Con el mayor número de sindicatos, federaciones, confederaciones o entidades reputadas sucesoras de éstos, que hubieren estado afiliados a la organización afectada por la privación del dominio de sus bienes.

La Dirección del Trabajo emitirá su pronunciamiento dentro del plazo de sesenta días contado desde la última publicación del extracto a que se refiere el artículo 3º.

Este pronunciamiento se notificará a los interesados por carta certificada, y de él se podrá apelar ante el Juez de Letras en lo Civil, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 7º, dentro del plazo de 30 días contado desde su notificación".

(N. del E.: Véase Circular N° 120, de 1998, de la Dirección del Trabajo, publicada en esta edición).

- Decreto N° 810, de 20.05.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo Administrativo con el Reino de España para la aplicación del Convenio de Seguridad Social.
- Decreto N° 158, de 24.06.98, del Ministerio de Planificación y Cooperación. Declara Día Nacional de los Pueblos Indígenas el 24 de junio de cada año.
- Ley N° 19.573. Introduce modificaciones al Código de Minería en relación con la superposición de pertenencias mineras.
- Dirección del Trabajo. Rectifica Resolución N° 204 exenta, de 1998, publicada el 22 de julio de 1998 (el texto corregido de esta resolución se incluye en la edición anterior de este Boletín).
- Resolución N° E-149-98, de 10.07.98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Magister S.A.
- Ley N° 19.578. Concede aumento a las pensiones y establece su financiamiento por medio de modificaciones a normas tributarias (publicada en esta edición).

25

JULIO

27

JULIO

29

JULIO



- Ley N° 19.575. Prorroga la vigencia de los avalúos de los bienes raíces agrícolas.
- Resolución N° 1.327 exenta, de 10.07.98, del Ministerio de Salud. Reajusta niveles de ingreso para efectos del artículo 29 de la Ley N° 18.469 (véase suplemento Datos Útiles).
- Ley N° 19.572. Modifica el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.495, para eliminar el requisito de Enseñanza Básica respecto de las personas que renuevan la licencia de conducir.
- Resolución N° E-150-98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba modificación de estatutos de A.F.P. Summa S.A. y fusiona Fondos de Pensiones de A.F.P. Summa S.A. y A.F.P. Bansander S.A., conformando el Fondo de Pensiones, de A.F.P. Summa Bansander S.A.
- Decreto N° 297, de 22.06.98, del Ministerio de Educación. Modifica el Decreto N° 174, de 1994, que estableció nuevas normas técnicas aplicables a los Centros de Diagnóstico y Microcentros o equipos de apoyo sicopedagógico y modificó el Decreto N° 428, de 1975.
- Ley N° 19.577. Condonar el pago de la patente única de acuicultura a pequeños acuicultores en los casos que señala.
- Ley N° 19.574. Declara inapelables sanciones por multas (sentencias definitivas dictadas en procesos por simples infracciones a la Ley de Tránsito).

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES

(Publicada en Boletín N° 107, diciembre 97)

Mediante Circulares N°s. 122, de 4.08.98, y 125, de 10.08.98, la U. de Administración General, comunica la distribución de N°s. Telefónicos IV Región y actuales fonos y/o domicilios de las siguientes dependencias:

DEPENDENCIA	DOMICILIO	TELEFONOS/FAX
I.P.T. Vallenar	Marañón N° 802	613868 - 611246 fax
I.C.T. Casablanca	Constitución N° 69	
I.P.T. Valdivia	Arauco N° 600-B	203589 - 212737 fax
D.R.T. Punta Arenas	Fagnano N° 523	227543 - 229039 229019 fono-fax
I.P.T. Punta Arenas	Pedro Montt N° 895	242158 - 222581 241456
I.C.T. Buin	Condell N° 203	8212471 - 8211105 fax
I.C.T. Maipú	Manuel Rodríguez N° 1876	7669248 - 7669435 7669404 - 7669228 fax
I.C.T. La Florida	Vicuña Mackenna N° 5893	2930631 - 2930986 2210305 - 2930412 fax
I.C.T. Curanilahue	Av. Salvador Allende N° 108	693289 - 691343 fax

Distribución N°s. telefónicos IV Región

D.R.T. La Serena	Director Regional E. Adm. Coord. Operativo y Gestión Coordinador Jurídico, UATU	210728 - 223995 fax 223667
I.P.T. La Serena	Inspector Provincial U. de Fisc., Of. Turno y Multas U. de OOSS, Partes,	221644 - 211304 213921 fax
I.P.T. Ovalle	Inspector Provincial Fiscalización, Turno, Partes	625042 - 620036 fax
I.P.T. Choapa - Illapel	Inspector Provincial Of. Turno, Fiscalización y Partes	523524 - 521316 fax
I.P.T. Coquimbo	Inspectora Provincial Of. Turno, U. Fiscalización Of. Partes, Org. Sindicales	317796 - 313562 fax 321157

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION. HORAS EXTRAORDINARIAS. LIMITE. PROCEDENCIA.

3.174/ 236, 16.07.98.

- 1) Se encuentra ajustada a derecho la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, distribuida en cinco días, con 9,6 horas diarias.**
- 2) El máximo de horas extraordinarias que pueden laborarse por día es de dos horas, siempre y cuando se trate de faenas que por su naturaleza no sean perjudiciales para la salud del trabajador.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, 27 inciso 1º, y 31 inciso 1º.

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

- 1) Si es legalmente procedente distribuir en cinco días la jornada ordinaria máxima de cuarenta y ocho horas semanales y, en tal caso, trabajar 9,6 horas por día.
- 2) Cuál es el máximo de horas extraordinarias que se pueden trabajar por día.

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

El artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto transcrito se infiere que el legislador, para determinar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ha considerado como base un período semanal y le ha fijado como límite la cantidad de 48 horas.

A su vez, el artículo 28 inciso 1º, del mismo cuerpo legal, preceptúa:

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

De la norma reproducida se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales debe distribuirse de forma que comprenda un mínimo de cinco o un máximo de seis días.

Finalmente y de conformidad al inciso 2º del referido artículo 28 en ningún caso la jornada ordinaria puede exceder de diez horas por día.

Conjugando dichas disposiciones legales es posible sostener, entonces, que en el caso en consulta no existe inconveniente legal alguno para que esa empresa y sus trabajadores distribuyan la jornada semanal de 48 horas semanales en cinco días, con 9,6 horas diarias.

2) En lo que dice relación con la segunda pregunta formulada, cabe señalar que el artículo 31 del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

"En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente".

De la disposición legal preinserta se infiere que tratándose de aquellas faenas que por su naturaleza no sean perjudiciales para la salud del dependiente, las partes pueden convenir laborar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día.

De esta suerte, aplicando lo expuesto precedentemente o la jornada de trabajo por cuya legalidad se consulta preciso es sostener que resulta plenamente procedente laborar por acuerdo de las partes dos horas extras diarias por sobre la jornada ordinaria de 9,6 horas diarias.

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

- 1) Se encuentra ajustada a derecho la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, distribuida en cinco días, con 9,6 horas diarias.
- 2) El máximo de horas extraordinarias que pueden laborar es de dos horas por día, siempre y cuando se trate de faenas que por su naturaleza no sean perjudiciales para la salud del trabajador.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS. CHOFERES. SUSPENSION. LICENCIA DE CONDUCIR.

3.175/237, 16.06.98.

- 1) Resulta procedente que la empresa de Transportes ..., descunte a los choferes de su dependencia las remuneraciones correspondientes a los días no laborados como consecuencia de la suspensión de su licencia de conducir, sólo en el evento que este hecho sea imputable al trabajador.**
- 2) No resulta procedente que la empleadora otorgue un permiso sin goce de sueldo al dependiente, durante el lapso que dure la suspensión de licencia de conducir de éste, si tal hecho no le es imputable.**
- 3) No resulta procedente que la empleadora unilateralmente proceda a efectuar descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de robos o deterioros del camión.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 10 y 58. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ord. Nº 5.799/191, de 28.08.91, Ord. Nº 2.577/38, de 27.03.89 y Ord. Nº 7.336/115, de 21.09.89.

Se han efectuado las siguientes consultas a esta Dirección:

- 1) Si resulta procedente que la empresa de Transportes..., descuenta a los choferes de su dependencia la remuneración correspondiente a los días no trabajados, como consecuencia de haberseles suspendido la licencia de conducir, ya sea por un hecho imputable al trabajador, como en el caso de que no le sea imputable.
- 2) Si resulta procedente que la misma empleadora proceda a otorgar un permiso sin goce de sueldo al chofer que se le ha suspendido su licencia de conducir.
- 3) Si resulta procedente que se descuenta del bono de producción, sumas de dinero en caso de deterioros o robos que sufra el camión que tiene a su cargo el trabajador.

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

En relación a la pregunta signada con el N° 1, cabe señalar que el artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

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

Por otra parte, cabe recordar que el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

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

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, y que debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubieren convenido, y en el del trabajador, en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que si el trabajador se encuentra impedido para dar cumplimiento a su obligación básica de prestar servicios por causas imputables a él y no al empleador, este último se libera de dar cumplimiento a las obligaciones correlativas que le impone el contrato de trabajo, esto es, la de proporcionar el trabajo convenido y la de pagar la remuneración acordada.

Conforme a lo expresado, cabe concluir que, en la especie, el empleador no estaría obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que el chofer se encuentra inhabilitado para conducir por causas que le fueren imputables, toda vez que, en tal evento ha sido el propio trabajador el que se ha colocado en la situación de no poder prestar los servicios para los cuales ha sido contratado. Por el contrario, subsistiría tal obligación respecto del empleador si la sanción de suspensión de la licencia de conducir del trabajador se produce por un hecho imputable a aquél.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que de acuerdo a lo manifestado en los párrafos que anteceden, se hace necesario distinguir previamente si la suspensión de licencia de conducir del trabajador le es o no imputable.

De esta forma, si la causa de la suspensión no es de responsabilidad del trabajador, no resulta procedente que el empleador le otorgue un permiso sin goce de sueldo por el lapso que dure tal sanción.

En razón de lo ya expuesto es que deberá seguir pagándose al dependiente la remuneración convenida, toda vez que siendo ajena a su voluntad, o a hechos propios, la causa que genera el impedimento para prestar sus servicios, debe entenderse que en todo momento el trabajador ha dado cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, manteniéndose la obligación del empleador de retribuirle por éstos.

Por el contrario, si a causa de la suspensión de la licencia de conducir proviene de un hecho propio, atribuible a la voluntad del dependiente, que genera el cese de la obligación del empleador de pagar la remuneración convenida, quedará al arbitrio de este último determinar unilateralmente conceder el permiso sin goce de sueldo al trabajador, por cuanto durante el período de tiempo que dure la citada sanción el dependiente no cumplirá con su obligación de prestar los servicios convenidos en el contrato de trabajo.

3) En lo que respecta a si resulta procedente que la empleadora descuente del bono de producción sumas de dinero en caso de deterioros o robos que sufra el camión a cargo del dependiente, cabe señalar:

El artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo dispone:

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

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

De la disposición transcrita se colige que el contrato de trabajo debe contener, entre las estipulaciones mínimas, el monto, forma y período de pago de la remuneración, de lo cual se infiere que tales disposiciones convencionales constituyen cláusulas de la esencia del contrato de trabajo que no pueden faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

Por su parte, el artículo 58 del mismo Código, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber: a) los impuestos que las gravan; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece además que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especies o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico de las disposiciones legales transcritas en párrafos anteriores, es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que ellas consagran el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que recibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo, no pudiendo faltar en él y que el legislador ha establecido explícitamente en el citado artículo 10 N° 4, del Código del Trabajo, con el propósito de que el dependiente tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

Ahora bien, si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración, ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determina, se está afectando el objetivo que se pretende con las normas antes comentadas.

Por consiguiente, no procede que el empleador sea, ni aun con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, quien pueda en los casos de robo o deterioro que sufra el camión a cargo del dependiente, fijar el grado de los daños y el monto del descuento, materia que en definitiva correspondería conocer y resolver en todo caso a las partes contratantes y, a falta de acuerdo, a los Tribunales de Justicia.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad del empleador para perseguir la eventual responsabilidad culpable o dolosa que pudiera afectar al dependiente por el deterioro o daños que el camión sufra y de los robos en que se vea involucrado, ejerciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Por último, si es en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, donde se pretende incorporar una norma que establezca que son de cargo del trabajador los deterioros y robos sufridos en el camión, radicándose de esta suerte en el empleador la facultad de efectuar los descuentos consiguientes de remuneración, ante circunstancias calificadas por el mismo y por los montos que también determine, se está afectando también el principio de certeza de la remuneración antes mencionado y contenido en las normas legales citadas.

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

- 1) Resulta procedente que la empresa de transportes ..., descuenta a los choferes de su dependencia las remuneraciones correspondientes a los días no laborados como consecuencia de la suspensión de licencia de conducir, sólo en el evento que este hecho sea imputable al trabajador.
- 2) No resulta procedente que la empleadora otorgue un permiso sin goce de sueldo al dependiente, durante el lapso que dure la suspensión de licencia de conducir de éste, si tal hecho no le es imputable.
- 3) No resulta procedente que la empleadora unilateralmente proceda a efectuar descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de robos o deterioros del camión.

REMUNERACIONES. DESCUENTO. INASISTENCIA.

3.282/238, 20.07.98.

Procede dejar sin efecto Instrucciones N° 97-2044, de 27.10.97, del fiscalizador H. N. P., impartidas a empresa Sociedad de Capacitación, Consultoría y Servicios ..., en cuanto le ordenan pagar diferencias de remuneraciones a la trabajadora N.N. devengadas en el período marzo a octubre de 1997, si ellas corresponden a lapsos no laborados, por no ajustarse a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.350/294, de 4.11.92 y 1.073/29, de 31.01.91.

Se solicita reconsideración de Instrucciones N° 97-2044, del fiscalizador H. N. P., impartidas a la empresa Sociedad de Capacitación, Consultoría y Servicios ..., por la cual ordena pagar diferencias de remuneraciones por el período marzo a octubre de 1997, a la trabajadora N.N., y las cotizaciones previsionales correspondientes, atendido a que su contratación habría sido de carácter indefinido, y todo el período indicado en su contrato habría estado vigente.

Se fundamenta la solicitud en que la contratación de la trabajadora en el período marzo a octubre de 1997 lo fue por lapsos de 15 días al mes, aproximadamente, mediando entre cada contratación a plazo fijo finiquito, en el cual quedó constancia que la dependiente percibió todas sus remuneraciones por el tiempo trabajado y las respectivas cotizaciones previsionales, razón por la cual no procede exigir pago de remuneración alguna si los lapsos a que se refieren las instrucciones no fueron laborados.

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

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al trabajador el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

En otros términos, la ejecución de la prestación de los servicios es la causa del pago de la remuneración.

Así se desprende, entre otros, de Dictámenes N°s. 6.350/294, de 4.11.92 y 1.073/29, de 31.01.91.

En la especie, consta de los contratos de trabajo tenidos a la vista, de la trabajadora N.N., que éstos se celebraron del 3 al 19 de marzo, del 4 al 21 de abril, del 5 al 23 de mayo, del 5 al 19 de junio, del 4 al 21 de julio, del 5 al 21 de agosto, del 5 al 25 de septiembre y del 6 al 20 de octubre de 1997, todos ellos para cumplir labores administrativas en dependencias de la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes, según contrato de prestación de servicios convenido con la empresa empleadora ...

Cabe agregar, que cada contrato de trabajo aparece con la correspondiente liquidación de las remuneraciones y finiquito suscrito entre las partes.

De esta modo, aun cuando pudiera estimarse que los contratos de trabajo celebrados entre la empresa ... y la dependiente ya nombrada por su reiteración y continuidad no serían de plazo fijo sino indefinido, al tenor de la doctrina imperante en el Servicio, forzoso resulta concluir que por los lapsos no laborados entre cada uno de los contratos ya señalados no procede exigir pago de remuneración alguna si no hubo prestación de servicios por parte de la trabajadora, aun cuando hubiere estado vigente el contrato, de tratarse de una contratación de carácter indefinida, como la calificara el fiscalizador actuante, determinación que tiene efectos para otros beneficios laborales en los cuales influye la antigüedad del trabajador o para la terminación del contrato.

De esta manera, en el caso en estudio no procede pago de diferencias de remuneración en favor de la trabajadora por los períodos habidos entre cada una de sus sucesivas contrataciones a plazo fijo, ya detalladas, ni consiguientemente se adeuda cotizaciones previsionales por los mismos lapsos, por lo que corresponde dejar sin efecto las instrucciones que así lo dispusieron.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. que procede dejar sin efecto Instrucciones N° 97-2044, de 27.10.97, del fiscalizador H. N. P.,

impartidas a empresa Sociedad de Capacitación, Consultoría y Servicios ..., en cuanto le ordenan pagar diferencias de remuneraciones a la trabajadora ... devengadas en el período marzo a octubre de 1997, si ellas corresponden a lapsos no laborados, por no ajustarse a derecho.

JORNADA DE TRABAJO. DIRECCION. PERSONAL DE CLUBES. GARZONES.

3.283/239, 20.07.98.

Los trabajadores que se desempeñan como garzones y ayudantes de garzones en el Club de Golf ..., Asociación Deportiva y Social, no están afectados a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo encontrándose regidos en esta materia por el precepto contenido en el inciso 1º del artículo 22 de dicho cuerpo legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, y 27.

Concordancias: Ords. N°s. 3.458/185, de 2.06.95 y 6.602/383, de 1º.12.93.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los trabajadores que laboran en calidad de garzones y ayudantes de garzones en el Club de Golf ... se encuentran afectados a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, prescribe:

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

Por su parte, el artículo 27 del mismo cuerpo legal, establece:

"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

"Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes —exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina— en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

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

"En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo.

De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

De la normativa legal precedentemente transcrita, se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo no se aplica entre otros trabajadores al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

De acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida en el Dictamen Nº 6.602/383, de 1º.12.93, para que estos trabajadores queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales deben reunirse las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y
- b) Que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

En la especie, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista y especialmente el informe de la fiscalizadora Sra. M. K. M., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, oficina a la cual se solicitó se informara sobre las condiciones en que laboran los trabajadores por cuya situación se consulta, se ha podido constatar que están siempre en permanente actividad durante toda su jornada, debido a la gran afluencia de público que llega a las dependencias del Club.

En efecto, el referido informe de fiscalización expresa que dentro de las labores a ejecutar por el personal que allí labora están las de atención de socios que desayunan, almuerzan, se sirven once y cenan, debiendo repasar vajilla, preparar mesas antes y después de cada una de estas comidas. Del mismo informe aparece que la afluencia de público sube los días sábado, domingo y festivos y en la época de primavera y verano.

Con el mérito de lo expuesto y atendida la circunstancia de que objetivamente el Club de Golf ... mantiene una gran rotación de público, lo que evidencia una permanente ocupación de recursos humanos, incompatible con la notoria escasez de movimiento a que alude la ley, posible es afirmar que en la especie no se dan los presupuestos que harían aplicable al personal de garzones y ayudantes de garzones en consulta, la jornada prolongada prevista en el inciso 3º de la disposición en análisis.

De consiguiente, en virtud de lo expuesto no cabe sino concluir, en opinión de la suscrita, que en el caso en estudio no se reúne una de las condiciones copulativas que harían procedente aplicar a los dependientes en cuestión la jornada de 12 horas diarias, circunstancia que a luz de lo expuesto permite sostener que éstos deben regirse por la regla general sobre jornada de trabajo contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores que se desempeñan como garzones y ayudantes de garzones en el Club de Golf ..., no están afectos a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo encontrándose regidos en esta materia por el precepto contenido en el inciso 1º del artículo 22 de dicho cuerpo legal.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PAGO. OPORTUNIDAD. SUMAS ADEUDADAS. REAJUSTES. INTERESES. PROCEDENCIA.**3.284/240, 20.07.98.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador retarde unilateralmente el pago de indemnización por años de servicio ni los demás conceptos a que tiene derecho el trabajador con motivo del término de la relación laboral, salvo que se trate de la situación prevista en el artículo 8º transitorio del Código del Trabajo.**
- 2) En el evento que el empleador hubiere retardado el pago a que se refiere el punto anterior, los conceptos adeudados deberán ser pagados debidamente reajustados conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, más lo que proceda por concepto de interés máximo convencional.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 63, 8º transitorio y 163.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.227/142, de 7.05.93 y 1.914/120, de 22.04.93.

Se ha solicitado a esta Dirección que se pronuncie respecto de la procedencia de la práctica de retardar el pago de las indemnizaciones por años de servicio en 15 ó 30 días, que habría implementado el Banco ...

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

El inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente".

Por su parte el artículo 63 del Código del Trabajo, establece que:

"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 las normas legales preinsertas se desprende que el empleador se encuentra obligado a pagar "al momento de la terminación", lo que adeudare por concepto de término del contrato de trabajo, no siendo, en consecuencia, jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente retarde su pago.

A mayor abundamiento debemos decir que la ley laboral sólo ha autorizado de modo excepcionalísimo y por una norma transitoria que el empleador retarde el pago de las indemnizaciones por años de servicio a que tiene derecho el trabajador.

En efecto, el artículo 8º transitorio dispone:

"Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 173.

"Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente".

De consiguiente, preciso es convenir que el ejercicio por parte del empleador de la facultad en análisis, se encuentra condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) Que se trate de trabajadores que hayan sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981;
- 2) Que al 1º de diciembre de 1990, el contrato de trabajo de tales dependientes haya estado vigente, y
- 3) Que tales trabajadores al 14 de agosto de 1990, hubieren acumulado una indemnización superior a ciento cincuenta días de remuneración.

Es necesario agregar en relación a lo expuesto precedentemente, que para que el exceso de ciento cincuenta días de remuneración pueda pagarse en mensualidades, debe dejarse constancia en el respectivo finiquito del monto total que corresponda pagar con tal modalidad, haciendo presente que por expreso mandato de la ley, el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes, según lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 8º transitorio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir lo siguiente:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente retarde el pago de las indemnizaciones por años de servicio, ni los demás conceptos a que tiene derecho el trabajador con motivo del término de la relación laboral, salvo que se trate de la situación prevista en el artículo 8º transitorio del Código del Trabajo.
- 2) En el evento que el empleador hubiere retardado el pago a que se ha hecho referencia, los conceptos adeudados deberán ser pagados debidamente reajustados conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor más lo que proceda por concepto de interés máximo convencional.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DELEGACIONES. DELEGADO SINDICAL. REQUISITOS. INCUMPLIMIENTO. EFECTOS FUERO.**3.285/241, 20.07.98.****Término del contrato de trabajo de don N.N., elegido delegado sindical sin cumplir los requisitos contemplados en el artículo 229 del Código del Trabajo. Reconsidera instrucciones que indica.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 229.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.574/253, de 30.08.95 y 2.793/136, de 6.05.95.

Se solicita la reconsideración de las instrucciones contenidas en el acta de visita N° 98-50, de 18 de marzo del presente año por medio de la cual la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota señorita C. F. G. hace presente a Constructora ...Limitada que no resulta jurídicamente procedente poner término al contrato de trabajo de don N.N. en virtud de la causal prevista por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo sin la autorización judicial a que alude el artículo 174 inciso 1° del mismo cuerpo legal, toda vez que el trabajador nombrado tendría derecho al fuero contemplado por el artículo 229 del referido Código para los delegados sindicales.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 229 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que, para que proceda la designación de un delegado sindical, se requiere la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

Ahora bien, el memorándum del antecedente 1) expresa que la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, mediante Oficio N° 484, de 4 de mayo de 1998, informó que el señor X.X., dependiente de ... era dirigente del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Montaje Industrial, SINAMI, al 10 de marzo del presente año, fecha en que se designó al señor N.N. como delegado sindical.

Los hechos expuestos permiten señalar, en opinión de la suscrita, que la designación de don N.N. como delegado sindical, no se ajustó a derecho, toda vez no se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 del Código del Trabajo, de donde se sigue que no estuvo afecto al fuero consignado en dicha disposición legal para quienes detentan la aludida calidad y el empleador pudo poner término a su contrato de trabajo en virtud de la causal prevista por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin necesidad de obtener la autorización judicial previa a que se refiere el artículo 174 inciso 1° del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que Constructora ... estaba facultada para poner término al contrato de trabajo de don N.N. en conformidad a lo prevenido en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin necesidad de obtener la autorización judicial previa a que alude el artículo 174 inciso 1° del cuerpo legal citado.

Déjase sin efecto la instrucción contenida en el acta de visita N° 98-50, de 18 de marzo de 1998, de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

3.286/242, 20.07.98.

La cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 26 de diciembre de 1997, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 21 de diciembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 1° de enero de 1998, fecha de vigencia del último contrato colectivo indicado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 381 letra b). Código Civil, artículo 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de pago de reajuste de 0,3 puntos sobre variación del I.P.C. pactado en cláusula segunda de contrato colectivo de fecha 21 de diciembre de 1995, además de reajuste pactado también en cláusula segunda de contrato colectivo de 26 de diciembre de 1997, celebrado entre las mismas partes.

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

La cláusula segunda de contrato colectivo de 21.12.95, celebrado entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2, constituido en ella, estipula:

"Los sueldos base afectos a aportes previsionales, vigentes al 31 de diciembre de 1995, se reajustarán a partir del 1° de enero de 1996, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 1995, más 5 puntos.

"Los sueldos base durante la vigencia de este contrato colectivo, se reajustarán el 1° de julio de 1996, el 1° de enero de 1997, el 1° de julio de 1997, el 1° de enero de 1998, en la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor o sistema de reajuste que haga sus veces, en el semestre inmediatamente precedente, más 0,3 puntos".

De la cláusula antes citada se desprende que los sueldos base vigentes al 31 de diciembre de 1995, se reajustarán a partir del 1° de enero de 1996, en el 100% de variación del I.P.C. habida en los meses de julio a diciembre de 1995, más 5 puntos.

Se deriva asimismo, que los sueldos base durante la vigencia del contrato se reajustarán el 1º de julio de 1996, 1º de enero de 1997, 1º de julio de 1997 y el 1º de enero de 1998, en las variaciones del I.P.C. del semestre inmediatamente anterior a estas fechas, más 0,3 puntos.

De este modo, de acuerdo al texto de la cláusula anterior, el reajuste a pagarse el día 1º de enero de 1998, debía considerar la variación del I.P.C. habida en el lapso julio a diciembre de 1997, más 0,3 puntos.

Ahora bien, el contrato colectivo siguiente celebrado entre las mismas partes, de 26 de diciembre de 1997, en su cláusula segunda, primer párrafo, estipula:

"Los sueldos base afectos a aportes previsionales, vigentes al 31 de diciembre de 1997, se reajustarán a partir del 1º de enero de 1998, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) en los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 1997, más 5 puntos".

De la cláusula antes citada se desprende que los sueldos base que estuvieren vigentes al 31 de diciembre de 1997, se reajustarán a partir del 1º de enero de 1998 en el 100% de la variación del I.P.C. habida en los meses de julio a diciembre de 1997, más 5 puntos.

De esta modo, es posible apreciar, efectuado un análisis conjunto de las cláusulas citadas de ambos contratos colectivos, que el semestre julio a diciembre de 1997, como período base de variación del I.P.C. aparece considerado al mismo tiempo en los dos contratos colectivos para los mismos efectos de reajustabilidad de las remuneraciones a partir de similar fecha, el 1º de enero de 1998, circunstancia que se hace necesario esclarecer en cuanto a su procedencia atendido el tenor de los contratos.

En efecto, el primero de los contratos hace alusión al período julio a diciembre de 1997 para establecer la variación del I.P.C. respecto de un reajuste que se pagará sólo a contar del 1º de enero de 1998, y a su vez, el segundo de los contratos, también reajusta las remuneraciones a partir de la misma fecha, utilizando igual período de variación del I.P.C., de julio a diciembre de 1997, pero sobre la base del nivel de las remuneraciones al 31 de diciembre de 1997, esto es, antes de que opere el reajuste del primer contrato, lo que lleva a desprender que la nueva cláusula de reajustabilidad pactada en el segundo contrato debería prevalecer y reemplazar la del contrato anterior, si está comprendiendo la misma base de remuneraciones a las cuales se aplicará el incremento, el mismo período de variación del I.P.C. y el pago a partir de la misma fecha, aun cuando en un monto distinto de incremento sobre I.P.C., de 5 puntos en el segundo contrato contra 0,30 en el primero, perfectamente absorbible por aquél.

Opinar lo contrario llevaría a una situación excepcional que en un mismo día operarían dos reajustes de remuneraciones que considerarían idéntica variación del I.P.C. y nivel base de remuneraciones. Es decir, una misma variación del I.P.C. se estaría utilizando dos veces para un mismo fin.

Por otra parte, desde distinto ángulo de apreciación, si rigieran ambas cláusulas de reajuste ocurriría que el primero de los contratos estaría determinando un nivel de remuneraciones distinto al pactado en el segundo de los contratos para los reajustes semestrales futuros a otorgarse, lo que no podría haber sido la intención de las partes contratantes de este último instrumento colectivo.

Como es posible desprender, lo anterior no podría guardar armonía con la lógica, ni tampoco con la intención de las partes contratantes del segundo contrato colectivo, por cuanto si así lo hubieran estimado, es decir que hubiera dos reajustes simultáneos lo habrían salvado de modo expreso al negociar la última cláusula de reajustabilidad, toda vez que se trata de una situación extraordinaria o de excepción que así lo requiere, lo que no se efectuó ni se deriva en manera alguna de su texto.

Por otra parte, cabe agregar, a mayor abundamiento, que el primer contrato expiró en su vigencia, tal como se deriva de su cláusula trigésima sexta, el 31 de diciembre de 1997, razón por la cual no aparece procedente que haya estipulado el pago de un reajuste de remuneraciones a contar del 1º de enero de 1998, es decir cuando ya había cesado sus efectos y comenzado los del contrato siguiente, por lo que resulta más acorde a derecho considerar que el reajuste del último período de vigencia del primer contrato se regulara por el contrato colectivo que se celebrara inmediatamente a continuación, tal como ocurrió con el contrato de fecha 26 de diciembre de 1997, para regir a partir del 1º de enero de 1998, fecha en que justamente opera un reajuste de remuneraciones que considera la variación del I.P.C. del último período de vigencia del contrato anterior.

Por lo demás, el criterio expuesto es coincidente con el consignado por el legislador en el artículo 381 letra b) del Código del Trabajo, al referirse a los requisitos de la última oferta del empleador para contratar personal de reemplazo a contar del primer día de hecha efectiva la huelga, al señalar, que dicha última oferta debe contener, a lo menos:

"Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses".

De este modo, en la especie, como no podrían regir simultáneamente dos cláusulas de reajustabilidad acordadas en contratos distintos y sucesivos a contar de una misma fecha y computando un mismo período de variación de I.P.C. y nivel de remuneraciones, a menos que las partes así lo hubieran pactado de modo expreso, sólo cabe concluir que rige únicamente la última de las cláusulas sobre la materia, por cuanto ella es parte de un contrato colectivo en el cual se regulan en forma completa todas las nuevas condiciones de trabajo y remuneraciones en la empresa, entre las mismas partes.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que la cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 26 de diciembre de 1997, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 21 de diciembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 1º de enero de 1998, fecha de vigencia del último contrato colectivo indicado.

EMPRESA. ALTERACION. DOMINIO POSESION MERA TENENCIA. PROCEDENCIA. EFECTOS.**3.287/243, 20.07.98.****La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo es aplicable a la situación producida en la empresa Augusto Bellolio C., por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsistirán en la empresa "Ecobell Ltda.", por el solo ministerio de la ley.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 4º.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.693/245, de 16.10.96; 2.661/161, de 31.05.93; 3.505, de 13.07.84 y 2.372, de 26.10.82.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la situación laboral de los trabajadores que prestan servicios en la empresa Augusto Bellolio Casaccia, y, que posteriormente se desempeñarán en la empresa "Ecobell Ltda.".

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a la información proporcionada por el recurrente se ha podido establecer que don Augusto Bellolio Casaccia, contratista de construcción, formó una nueva empresa constructora con don Federico Bellolio Casaccia, aportando cada uno de ellos el 50% del capital de la empresa cuya razón social es "Ecobell Ltda.".

Los hechos antes descritos permiten sostener, en opinión de esta Repartición, que en la situación que motiva la presente consulta ha existido una modificación parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa Augusto Bellolio Casaccia, a través de la creación de una nueva empresa de la cual es socio de la misma, razón por la cual resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo.

Cabe señalar que del precepto legal precedentemente citado, se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial de

dominio o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes. Así lo ha manifestado esta Repartición en el punto N° 1 de los Dictámenes N°s. 3.505, de 13.07.84; 2.372, de 26.10.82; 2.661/161, de 31.05.93 y 5.693/245, de 16.10.96.

De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato.

Lo expuesto no obsta a que se actualicen los contratos de trabajo, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y conteniéndose una mención relativa a la antigüedad de los dependientes. Cabe señalar, que la falta de anuencia del trabajador en la antedicha actualización es irrelevante, toda vez, que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores por aplicación de la norma contemplada en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, se produce, según ya se expresara, por el solo ministerio de la ley. Así lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 2.661/161, de 31.05.93 y 5.693/245, de 16.10.96 y 146/18, de 12.01.98.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, es aplicable a la situación que se produjo en la empresa Augusto Bellolio Casaccia, por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsistirán en la empresa "Ecobell Ltda." por el solo ministerio de la ley.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. CUMPLIMIENTO.

3.288/244, 20.07.98.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-0034, de 16.01.98, impartidas por el fiscalizador Sr. E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que ordenan al Colegio Particular ... cumplir estipulaciones de instrumento colectivo de 18.08.97.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545. Ley N° 19.070, artículos 83 y 5° transitorio, incisos 1°, 2°, 3° y 4°. D.F.L N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, artículo 9°. Ley N° 19.533, artículo 1° inciso 1°.

Han solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 98-0034, de fecha 16 de enero de 1998, mediante el cual el fiscalizador Sr. E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago instruye a ese Establecimiento Educacional, cumplir estipulaciones de instrumento colectivo de fecha 18.08.97, cláusula primera *"Reajuste conforme variación remuneraciones sector público (vía U.S.E.)* y cláusula novena *"Pagar 25% bonificación financiamiento compartido, sólo a los involucrados en contrato colectivo"*.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) A fin de dar respuesta a la solicitud de reconsideración presentada en relación con el cumplimiento de la cláusula primera del contrato colectivo, se hace necesario, precisar en primer término, la forma cómo se determina la remuneración que deben percibir los docentes de que se trata, para cuyo efecto cabe recurrir al artículo 83 de la Ley N° 19.070, que dispone:

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

Del precepto legal transcrito, inserto en el Título IV del Estatuto Docente, relativo al contrato de los Profesionales de la Educación del Sector Particular, entre los que se encuentran los docentes del sector particular subvencionado, se infiere que el valor hora pactado en todo contrato de trabajo, debe ser igual o superior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Por su parte, el artículo 5° transitorio del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1°, 2° y 3° establece:

"El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación prebásica, básica y especial, será de \$1.900 mensuales.

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

De la norma preinserta se colige que el valor mínimo de la hora cronológica pactado en los contratos de los profesionales de la educación se fija según el nivel en que se desempeñen las labores convenidas, valor que, atendido el tenor literal de la disposición legal, debe entenderse establecido en función del número de horas laboradas en el período de un mes.

De ello se sigue que para obtener el monto de la remuneración que como mínimo debe percibir mensualmente el profesional de la educación, en cada caso, es preciso multiplicar el valor hora cronológica respectivo por el número de horas para las cuales haya sido contratado el docente.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a la forma como se reajusta dicha remuneración mínima cabe señalar que el inciso 4° del artículo 5° transitorio, antes citado, dispone:

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

A su vez, el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1996, que reemplazó el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de igual Ministerio, de 1992, establece:

"El valor de la unidad de subvención educacional es de \$5.144,70. Este valor se reajustará en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en idéntico porcentaje".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el valor mínimo de la hora cronológica será reajustado cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.).

Se infiere, asimismo, de iguales normas, que el valor de la Unidad de Subvención Educacional se reajustará, a su vez, en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en idéntico porcentaje.

De esta suerte, de conformidad con lo dispuesto, posible resulta afirmar que, cada vez que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público ello implicará un reajuste en igual porcentaje a las remuneraciones mínimas, entre otros, de los docentes del sector particular subvencionado.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que en la especie, la cláusula primera del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 2 de julio de 1997, entre el Colegio ... y un grupo de trabajadores del mismo dispone, en lo que nos interesa, señala:

"Las remuneraciones se reajustarán anualmente, en el mes de diciembre de cada año, en la misma variación que haya experimentado el I.P.C. durante los 12 meses anteriores. Las remuneraciones se reajustarán además cada vez que por ley se establezca un reajuste especial adicional para los trabajadores docentes, administrativos y auxiliares del sector particular subvencionado, y dicho reajuste sea financiado expresamente por la misma ley que lo concede".

De la disposición contractual precedentemente transcrita se infiere que las remuneraciones de los trabajadores afectos a dicho contrato se reajustarán anualmente de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor durante los doce meses anteriores.

Se infiere, asimismo, que dichas remuneraciones se reajustarán también cada vez que por ley se establezca un reajuste especial adicional a los trabajadores docentes, administrativos y auxiliares del sector particular subvencionado, y dicho reajuste sea financiado por igual ley.

Ahora bien, la Ley N° 19.533 publicada en el Diario Oficial de fecha 19.11.97, fijó en el inciso 1° del artículo 1°, a contar del 1° de diciembre de 1997 un reajuste del 6%, a las remuneraciones de los trabajadores del sector público.

De este modo, aplicando el mecanismo de reajuste de las remuneraciones del sector particular subvencionado, señalado en acápite que anteceden, posible resulta convenir que la dictación de la ley antes citada, si bien es cierto no señaló específicamente un reajuste para los docentes de dicho sector, no lo es menos que ello significó igualmente para aquéllos con quienes se tenía pactada una remuneración inferior al mínimo legal, un reajuste del 6% de sus remuneraciones mensuales mínimas.

De esta suerte, concordado lo expuesto precedentemente con la cláusula antes transcrita y comentada, posible resulta concluir que el Establecimiento Educacional ... se encontraba obligado a reajustar en el mes de diciembre de 1997 las remuneraciones del personal docente afecto al contrato colectivo en un 6%, pero sólo respecto de aquellos docentes con quienes tenía pactada una remuneración igual o inferior a la mínima legal.

De ello se sigue que la instrucción impartida en el punto 23) del Oficio N° 98-0034, de fecha 16 de enero de 1998, de cumplir cláusula primera del instrumento colectivo de fecha 18.08.97, se

encuentra ajustada a derecho, sólo en lo que respecta al personal docente cuya remuneración básica nacional al mes de diciembre haya sido igual o inferior al mínimo legal, no así, respecto de los demás trabajadores afectos al referido instrumento colectivo.

2) En lo que dice relación con la instrucción relativa al cumplimiento de la cláusula novena del mismo contrato colectivo, cabe señalar que dicha estipulación prevé:

"El colegio pagará a sus trabajadores por una sola vez en el mes de diciembre de cada año, una bonificación especial por un monto total equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de lo percibido durante el año por concepto de aportes de padres y apoderados conforme al sistema de financiamiento compartido. El monto del bono individual que corresponda a cada trabajador será determinado y pagado por la dirección del colegio según el número de horas semanales de trabajo contratadas por cada trabajador".

De la norma convencional precedentemente transcrita se infiere que a través de ella la empleadora se ha comprometido a otorgar a los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo, por una sola vez, en el mes de diciembre de cada año, una bonificación especial cuyo monto será el equivalente al 25% de lo percibido durante el año por concepto de aportes de padres y apoderados de acuerdo al sistema de financiamiento compartido.

Se infiere, asimismo, que el bono a pagar a cada trabajador por tal concepto se determina en proporción al número de horas contratadas semanalmente con cada dependiente.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el establecimiento educacional otorga a los demás trabajadores del Colegio que no suscribieron el contrato colectivo, igualmente una bonificación especial con cargo al mismo fondo del 25% de lo percibido durante el año por concepto de aportes de padres y apoderados de acuerdo al sistema de financiamiento compartido.

A la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, resulta lícito sostener que el empleador está alterando unilateralmente la cláusula novena del contrato colectivo, toda vez que al distribuir el mismo fondo del 25% a todos los trabajadores del establecimiento educacional, tanto respecto de los que suscribieron el contrato colectivo como de los que no lo hicieron, está pagando a los primeros, por concepto de bono especial un monto inferior al convenido en el instrumento colectivo, lo que implica una transgresión a la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

De esta suerte, consecuente con lo expuesto, preciso es afirmar que se encuentra ajustada a derecho la instrucción impartida en orden a pagar el 25% sólo a los trabajadores involucrados en el contrato colectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds. que se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 98-0034, de 16.01.98, impartidas por el fiscalizador Sr. E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que ordenan al Colegio Particular ... cumplir estipulaciones de instrumento colectivo de fecha 18.08.97.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. NECESIDAD EMPRESA. CAUSAL SIMILAR.**3.289/245, 20.07.98.**

Niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, que concluye que "No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070".

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 72 letras d) e i), y 2º transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 317/23, de 19.01.93 y 3.383/155, de 13.06.94.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración del Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, en aquella parte que concluye que *"No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070"*.

Funda su solicitud de reconsideración señalando que sobre tal materia la Contraloría General de la República, a través del Dictamen N° 41.952, de 19.12.97, ha sostenido contrariamente a este Servicio que la jubilación por vejez o invalidez tendría el carácter de cesación de funciones por falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

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

La reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Dictámenes N°s. 317/23, de 19.01.93 y 3.383/155, de 13.06.94, ha sostenido que atendida la circunstancia que las Corporaciones Municipales, esto es, los empleadores de los docentes por cuya situación se consulta, son calificados por expresa disposición legal como entidades del sector privado, no cabe sino concluir que los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales pertenecientes a tales Corporaciones, necesariamente han de detentar la calidad de trabajadores del sector privado.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado la Contraloría General de la República a través del Oficio Circular N° 37.925, de 7 de diciembre de 1982.

De ello se sigue que, atendida la naturaleza del ente empleador, corresponde a este Servicio fijar la interpretación de las disposiciones legales aplicables a los docentes de que se trata, contenidas en el Estatuto Docente y, supletoriamente Código del Trabajo y leyes complementarias, razón por la cual y dentro de la esfera de su competencia, no resulta obligatorio ajustarse a la doctrina que sobre la misma materia fije la Contraloría General de la República en relación con los docentes que, rigiéndose

por igual cuerpo legal, detentan la calidad de funcionarios públicos, y que son, a saber, los docentes que prestan servicios en los establecimientos de educación que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional, de cada Municipalidad.

Atendido lo expuesto preciso es sostener, entonces, que la argumentación en que se fundamenta la solicitud de reconsideración del Dictamen 4.542/216, de 5.08.94, no resulta atendible, no procediendo, por ende, modificar lo resuelto en el documento aludido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que se niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, que concluye que *"No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2° del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070"*.

GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA. INSTITUTO DE SALUD PREVISIONAL LA CONSTRUCCION.

3.290/246, 20.07.98.

El Instituto de Salud Previsional La Construcción no se encuentra obligado a gratificar anualmente a sus trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 47.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.440, de 25.04.94 y 3.256, de 24.05.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el Instituto de Salud Previsional La Construcción se encontraría obligado a gratificar anualmente a sus trabajadores.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Del precepto legal antes transcrito se colige que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualesquiera otro, o de cooperativas;

- b) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- c) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto al cumplimiento de diversos requisitos copulativos, de suerte tal que si éstos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Ahora bien, si se tiene presente que, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, especialmente de sus Estatutos, aparece que el Instituto de Salud Previsional de que se trata es una Corporación de Derecho Privado, que no persigue fines de lucro, necesariamente debe concluirse que no se genera para él la obligación de gratificar a sus dependientes, toda vez que no concurre a su respecto uno de los requisitos esenciales para que la referida obligación se haga exigible.

En relación a esta materia, cabe señalar que el tratadista Luis Claro Solar, en su obra *"Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado"*, Volumen II, De las Personas, pág. 517, señaló: *"La Corporación, como persona jurídica, persigue un interés jurídico distinto de los intereses individuales de sus miembros, un interés ideal, no de lucro para ellos y que corresponda a las múltiples actividades del ser humano, religiosas, científicas, literarias, artísticas, caritativas, recreativas, sociales, de desarrollo físico, etc., y se le concede la personalidad para que pueda ejercer derechos y contraer obligaciones civiles que le permitan realizar ese interés"*.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el Instituto de Salud Previsional La Construcción no se encuentra obligado a gratificar anualmente a sus trabajadores.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. REMUNERACION.

3.291/247, 20.07.98.

No existe reparo jurídico alguno en el contenido de la cláusula contractual que contempla una remuneración denominada "bonificación por rendimiento" y que sujeta su nacimiento y exigibilidad a que la relación laboral se mantenga vigente.

Fuentes: Artículo 42 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de don N.N., un pronunciamiento acerca de la legalidad de una disposición contenida en el contrato individual de trabajo suscrito con la empresa ISAPRE ... referida al pago de una bonificación denominada por recaudación.

Según señala dicha presentación, en el contrato de trabajo se ha pactado, en el número 4, un beneficio en los siguientes términos:

"Bonificación por Recaudación.

"Por el hecho de recibir la ISAPRE el pago de la primera cotización mensual de salud del Contrato de Salud Individual, el trabajador al cuarto mes percibirá esta bonificación.

"Esta bonificación se calculará sobre la cotización neta mensual enterada por el respectivo afiliado, en concordancia con el monto que se obliga a pagar en dicho contrato de salud.

"El monto será de acuerdo a la siguiente tabla:

0	U.F. - 14,99	U.F. =	65%
15	U.F. - 19,99	U.F. =	80%
20	U.F. - 29,99	U.F. =	100%
30	U.F. en adelante	=	110%

"Si se produce la desafiliación de un cotizante o bien éste deja de pagar antes de cumplirse el primer año de vigencia de su Contrato de Salud, no procede el anticipo y pago de las bonificaciones establecidas en esta cláusula. Para la restitución de lo pagado por ella, se descontará al Agente de Ventas, un doceavo de la bonificación percibida por dicho contrato, por cada mes que reste para completar las primeras doce cotizaciones. Esta restitución se efectuará en la liquidación mensual del mes en que la ISAPRE tenga información respecto de la falta de pago y/o la desafiliación. Si posteriormente el cotizante pagara a la ISAPRE la deuda pendiente, se cancelará la diferencia antes descontada o la parte proporcional al monto de la deuda efectivamente recuperada, al Agente de Ventas.

"Para recibir el monto indicada en el inciso 3º de este punto, el Agente de Ventas tendrá que tener contrato de trabajo vigente. De lo contrario, en el Finiquito o Anexo de Finiquito, se pagará sólo el 10% correspondiente a las comisiones devengadas, estando las cotizaciones enteradas en la ISAPRE".

Para resolver el problema planteado es necesario efectuar algunas consideraciones en el siguiente sentido:

El beneficio pactado en el número 4 del contrato de trabajo acompañado a la presentación no corresponde, desde el punto de vista jurídico, a una comisión, sino a un tipo de remuneración acordada por las partes en el ejercicio de la libertad que la ley les otorga en esta materia.

En efecto, la remuneración contemplada en dicha cláusula no se ajusta al concepto de comisión, que según lo señala el artículo 42 del Código del Trabajo corresponde al *"porcentaje sobre el precio de ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador"*.

El beneficio ya señalado, no es un porcentaje por una operación efectuada por el trabajador con colaboración del empleador, sino, en cambio, un porcentaje por un hecho de un tercero el pago de las cotizaciones previsionales y de la recaudación que a resulta de dicho pago reciba la empresa.

De este modo, por lo demás, lo han entendido las partes, que después de pactar en el número del contrato de trabajo respectivo *"las comisiones por venta de planes de salud"*, acuerdan en el punto 4 un tipo de remuneración especial y distinta denominada *"bonificación por recaudación"*, no confundiendo en el texto contractual de manera alguna dicho beneficio con las comisiones.

Ahora bien, el beneficio pactado en el contrato de "*bonificación por recaudación*" no tiene como hecho generador la venta de contratos de salud, sino cosa distinta, al pago de cotizaciones mensuales por el afiliado, fijándose una tabla de pago según los montos que éste se obliga a pagar en su contrato.

Pero, las partes, además, han sujetado la generación del derecho a la remuneración del bono de recaudación al hecho de mantenerse vigente el contrato de trabajo, cuestión que plantea la duda acerca de si es jurídicamente procedente que las partes sometan el nacimiento de este beneficio a la vigencia del contrato de trabajo.

De la revisión de las disposiciones legales que regulan la prestación de servicios laborales en Chile, contenidas en el Código del Trabajo, no se advierte norma alguna que prohíba dicha cláusula convencional ni que impida que las partes establezcan como condición del nacimiento de este tipo de remuneración a la mantención de la relación laboral.

De este modo, salvo los casos de remuneraciones que la ley expresamente ha regulado, nada impide que las partes en ejercicio de la libertad contractual que la Constitución y la ley les otorgan, pacten una determinada forma de remuneración, como por ejemplo una bonificación por recaudación, y al mismo tiempo, acuerden condicionar o someter la exigibilidad a la mantención o vigencia de la relación laboral.

Cabe señalar, sin embargo, que la consideración anterior es válida sólo en el supuesto, presente en el caso de la presentación de antecedente, que la remuneración no sea alguna de las que el Código del Trabajo, y más específicamente el artículo 42, definen y regula, en cuanto, en dichos casos, es la propia ley la que determina las condiciones de nacimiento de la remuneración. Así por ejemplo, en el caso de la comisión, las partes no pueden, como lo ha señalado la jurisprudencia de este Servicio, someter su nacimiento o pago al hecho de un tercero como el pago efectivo del cliente.

En consecuencia, de las consideraciones precedentemente transcritas, es posible concluir que no existe reparo jurídico alguno en el contenido de la cláusula contractual que contempla una remuneración denominada "*bonificación por rendimiento*" y que sujeta su exigibilidad a que la relación laboral se mantenga vigente.

REMUNERACIONES. DESCUENTO. PROCEDENCIA. INASISTENCIA. LICENCIA MEDICA.**3.292/248, 20.07.98.**

- 1) La deducción a causa de atrasos del monto del incentivo de producción pactado en la cláusula 4ª del contrato colectivo celebrado entre la Sociedad Manufacturera y Comercial ... y sus trabajadores, en conformidad a las normas que regulan dicho beneficio, no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, ni tampoco multa en los términos del artículo 157 del mismo Código por lo que resulta jurídicamente procedente que esa empleadora efectúe el pago de tal incentivo en la forma convenida, esto es, deduciendo de su valor total los porcentajes a que se alude en el cuerpo del presente informe.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente que la mencionada empresa pague dicho beneficio en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, en caso de inasistencias debidas a licencia médica.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58 y 157.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la empresa Sociedad Manufacturera y Comercial ... descunte el incentivo de producción que se establece en la cláusula 4ª del contrato colectivo vigente a causa de atrasos, sin sujeción a los artículos 58 y 157 del Código del Trabajo, como asimismo, que descunte dicho beneficio por los días de licencia médica.

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

La cláusula N° 4 del contrato colectivo de 27.11.97, suscrito entre la empresa Sociedad Manufacturera y Comercial ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en la misma, establece:

"El incentivo de producción ascenderá a \$51.000 mensuales por trabajador, manteniendo la empleadora el sistema de incentivos de producción y su reglamento, vigentes en la empresa.

"Cuando el trabajador haga uso de su feriado legal anual, el bono de incentivo de producción le será pagado en proporción a los días trabajados en el mes correspondiente".

De la estipulación antes anotada se infiere que las partes convinieron un estipendio denominado "incentivo de producción" ascendente a la suma de \$51.000 mensuales, acordando mantener el sistema y reglamento vigente relativos a dicho beneficio.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que el incentivo de que se trata se pactó primitivamente en el contrato colectivo de 1991 y se comenzó a pagar a partir de enero de 1992 conforme al sistema que se detalla más adelante, cuya mantención fue acordada en los contratos colectivos de 1993, 1995 y en la cláusula 4ª del instrumento que actualmente rige a las partes, según ya se viera.

Conforme a lo informado, el sistema aplicado desde esa fecha contempla determinados porcentajes de descuento del valor total fijado al beneficio, en relación al número de atrasos registrados por el trabajador. Ellos son:

- a) atraso de 1 minuto, se descuenta el 10% del incentivo,
- b) segundo atraso, se descuenta el 10% y se añade un 20%, es decir, se descuenta el 30% del incentivo.
- c) tercer atraso, se descuenta el 10% más el 20% y se añade un 30%, es decir se descuenta un 60% del incentivo de producción.
- d) cuarto atraso, el trabajador pierde el incentivo.

De lo expuesto precedentemente dable es apreciar que el incentivo de producción de que se trata es una remuneración condicionada al cumplimiento de determinados requisitos relacionados con la puntualidad al trabajo, que se devenga en forma íntegra en cuanto el respectivo trabajador no registre atrasos y en forma parcial, esto es, deducidos los porcentajes que se señalan en las letras a), b) y c) precedentes si incurre en 1, 2 ó 3 atrasos en el mes, perdiendo, en definitiva, el derecho a impetrarlo si reuniere una cantidad superior a éstos en el mismo período.

De ello se sigue que de existir atrasos –hasta un máximo de 3– el trabajador sólo tiene derecho a percibir por dicho incentivo las sumas que haya devengado por tal concepto, las que, en tal situación, serán las correspondientes al valor fijado al beneficio, deducidos los porcentajes que se señalan en cada caso. Tal circunstancia permite sostener que, en tal evento, no cabe estimar como descuento la percepción de un monto inferior al que se establece en la referida norma convencional.

La situación se clarifica aún más en el caso de trabajadores que han superado el límite de atrasos establecido y, por ende, han perdido el derecho al incentivo que nos ocupa, puesto que éstos no habrán devengado suma alguna por dicho concepto susceptible de ser descontada por el empleador.

Lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para afirmar que, en la especie, no estamos en presencia de descuentos de remuneraciones en los términos del artículo 58 del Código del Trabajo, sino de incumplimiento por parte de los trabajadores de las condiciones necesarias para impetrar el valor íntegro o parcial del beneficio.

En efecto, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española "*descontar*" es rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré, situación que no se produce en la especie, en que como ya se dijera, los trabajadores perciben el beneficio en los términos estipulados, vale decir, el monto que corresponda una vez deducidos los porcentajes preestablecidos en el tramo respectivo del reglamento vigente, en el caso de haber incurrido entre 1 y 3 atrasos en el mes.

Conforme con lo expuesto y no constituyendo los montos así calculados descuentos de remuneración en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo preciso es convenir que existiendo hasta 3 atrasos, el empleador se encuentra facultado para pagar el beneficio en la forma antes señalada, sin vulnerar con ello la normativa contenida en el citado precepto.

Cabe expresar finalmente que tampoco se vulnera en tal caso la norma prevista en el artículo 157 del Código del Trabajo, toda vez que la misma se encuentra referida a las multas establecidas en el

reglamento interno por infracción a sus disposiciones, las cuales, por mandato del legislador, se encuentran afectas a un tope máximo de 25% de la remuneración diaria del infractor, esto es, a una situación distinta a la analizada y resuelta en el presente informe.

Por lo que respecta a las licencias médicas, es preciso señalar que conforme al sistema de incentivos establecido en el año 1992, cuya vigencia mantiene, como ya se dijera, la cláusula 4ª del contrato colectivo que nos ocupa, en tal evento procede descontar del beneficio en comento los días que esta abarque.

Cabe agregar a este respecto que dicha modalidad también se encontraba consignada en los anexos de los contratos colectivos de 1993 y 1995 en los cuales se convino expresamente que el incentivo aludido se pagaría en proporción a los días efectivamente trabajados.

En mérito de todo lo expuesto no cabe sino concluir que resulta jurídicamente procedente que para los efectos del pago de dicho beneficio el empleador descuente los días en que el respectivo dependiente hizo uso de licencia médica.

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

- 1) La deducción a causa de atrasos del monto del incentivo de producción pactado en la cláusula 4ª del contrato colectivo celebrado entre la Sociedad Manufacturera y Comercial ... y sus trabajadores, en conformidad a las normas que regulan dicho beneficio, no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, ni tampoco multas en los términos del artículo 157 del mismo Código por lo que resulta jurídicamente procedente que esa empleadora efectúe el pago de tal incentivo en la forma convenida, esto es, deduciendo de su valor total los porcentajes a que se alude en el cuerpo del presente informe.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que la referida empresa pague dicho beneficio en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, en caso de inasistencias debidas a licencia médica.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOS. LOCOMOCION COLECTIVA. LICITACION.

3.293/249, 20.07.98.

Deniega impugnación de Instrucciones N° D-98-328, de 19.06.98, impartidas por fiscalizador E. M. a empresa Sociedad de Transportes ..., en orden a escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letras a) y b), e inciso final; 7º y 8º. Código Civil, artículo 3º inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.423/99, de 23.04.96; 5.135/239, de 14.08.95 y 4.545/219, de 5.08.94.

Se impugna Instrucciones N° D-98-328, de 19.06.98, del fiscalizador E. M., por las cuales ordena a la empresa Sociedad de Transportes ... escriturar contratos de trabajo respecto de 49 conductores de vehículos de locomoción colectiva licitada que administra, quienes tienen contrato con los dueños de los vehículos.

Se fundamenta la solicitud en que las instrucciones habrían desconocido que la empresa antes mencionada actúa como mandataria de los propietarios de los vehículos; que no es empleadora de ninguno de los trabajadores que figuran en la nómina de instrucciones, quienes tienen contratos de trabajo con sus respectivos empleadores, dueños de los vehículos; y se habría infringido el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, por cuanto se obligaría a la renuncia de derechos como sería la determinación del correspondiente empleador y trabajador, y el inciso 2° del mismo artículo 5°, dado que los contratos de trabajo sólo pueden ser modificados de mutuo consentimiento de las partes, finalmente, no se observa la jurisprudencia judicial pertinente, consistente en fallos de recursos de protección que detalla.

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

La Dirección del Trabajo ha tenido ocasión ya de pronunciarse en forma reiterada acerca de la materia planteada en la impugnación, concluyendo que el personal y especialmente los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que laboran en recorridos licitados de transporte urbano de pasajeros, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades que se adjudicaron tales licitaciones, y no respecto de los propietarios de los vehículos que se los entregaron en administración a estas sociedades.

En efecto, mediante Ords. N°s. 2.423/99, de 23.04.96; 5.135/239, de 14.08.95; 212/04, de 11.01.95, y 4.690/220, de 11.08.94, entre otros, se establece en su parte pertinente que, de acuerdo a la letra a) del artículo 3° del Código del Trabajo, las citadas empresas de transporte son empleadores, porque utilizan y reciben para sus fines sociales el servicio del personal de conductores y, según la letra b) del mismo artículo, tales dependientes son trabajadores de esas empresas, porque les prestan servicios personales dentro del marco de las facultades de administración de los respectivos vehículos, las que involucran, naturalmente, poderes para organizar, dirigir y supervisar el trabajo diario de esos trabajadores en las líneas licitadas, todo lo cual configura el elemento de subordinación y dependencia exigido por la norma en comento.

La misma doctrina refiere que la precedente realidad de relaciones laborales no resulta alterada por la circunstancia de que las empresas adjudicatarias del transporte público de pasajeros en determinadas vías públicas de Santiago, realicen el servicio con máquinas que han recibido en mandato, uso y administración de los respectivos propietarios, y que les hayan sido entregadas con sus choferes. Ello es así, porque aún en el supuesto de que aparezca como empleador el propietario de la máquina y no la empresa adjudicataria, debemos concluir que para los precisos efectos laborales derivados del servicio de los recorridos licitados, tal empleador es la empresa que ha recibido los vehículos respectivos en tenencia, uso y administración, en razón de que ella detenta la organización y dirección de los recorridos o circuitos incluidos en la concesión.

De esta manera, los contratos de mandato, administración, prestación de servicios, arrendamiento o cualquier otro acuerdo de carácter económico suscrito entre la empresa adjudicataria de la licitación y los propietarios de los vehículos que se los han cedido en uso, resultan irrelevantes frente al conjunto de circunstancias de hecho que se da entre los conductores y dichas empresas, que conducen a concluir que en la práctica, entre éstos, se configura plenamente un vínculo de subordinación y dependencia laboral.

A mayor abundamiento, del análisis conjunto efectuado en los dictámenes citados de lo dispuesto en los artículos 3º, inciso primero, letras a) y b), e inciso final, y 7º y 8º, del Código del Trabajo, a la luz de los antecedentes estudiados, es posible derivar que las empresas que se constituyeron para participar en la licitación de recorridos de transporte público de pasajeros en Santiago, cumplen, por una parte, con los requisitos para ser consideradas empresa desde el punto de vista laboral y, por otra, el explotar y administrar los vehículos que sus propietarios les han entregado en uso conlleva que los conductores de tales vehículos les presten servicios efectivos bajo subordinación y dependencia.

De este modo, las citadas empresas de transporte son empleadoras de los referidos conductores, por cuanto, respecto de ellas se concretan los elementos de la subordinación y dependencia que, de acuerdo a la presunción del artículo 8º, hacen concluir la existencia de relación laboral.

Por otra parte, cabe expresar que la irrenunciabilidad alegada de derechos laborales establecida en el artículo 5º del Código del Trabajo, se refiere a los derechos y beneficios mínimos que señala la ley y no a la situación aducida por la reclamante, de modo que lo que resulta irrenunciable, en la especie, es la determinación de la persona del empleador y del trabajador, en cuanto no podrán ser otros que aquéllos respecto de quienes concurren los elementos señalados en el artículo 3º en relación al artículo 7º del Código del Trabajo, que permitan establecer que ambos se encuentran ligados por un determinado vínculo jurídico laboral atendidos los hechos analizados.

Asimismo, el otro argumento de la impugnación referido a que los contratos de trabajo sólo pueden ser modificados por mutuo consentimiento de las partes y no por decisión del fiscalizador, tampoco tiene mayor asidero, toda vez que de acuerdo a lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, si bien todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo, también puede serlo, como lo señala expresamente esta disposición, por causas legales, como ocurre con lo acaecido en la especie, en que se pretende el cumplimiento de la ley laboral respecto de una efectiva relación de trabajo que debe escriturarse de conformidad a la misma, tal como se ha instruido.

Por último, en cuanto a las sentencias recaídas en recursos de protección deducidos en contra de la Dirección del Trabajo, pronunciadas respecto de materias que podrían asimilarse a la presente, cabe señalar que de acuerdo a lo previsto en el inciso 2º del artículo 3º del Código Civil, ellas producen efectos relativos, es decir sólo tienen fuerza obligatoria en relación a las causas en las cuales se emitieron, que no son las de la especie.

Por las razones anteriores se estima que en el caso no concurren antecedentes suficientes como para variar las instrucciones reclamadas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que se deniega impugnación de Instrucciones N° D-98-328, de 19.06.98, impartidas por fiscalizador E. M. a empresa Sociedad de Transportes ..., en orden a escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra, por encontrarse ajustadas a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.**3.294/250, 20.07.98.****Deniega reconsideración del Ordinario N° 6.378/322, de 21.10.97, de este Servicio y de las Instrucciones N° 97, de 25.11.97, impartidas a la empresa recurrente por la fiscalizadora Sra. N. V., de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.**Concordancias:** Ord. N° 6.097/198, de 9.09.91.

Se ha solicitado reconsideración del Ordinario N° 6.378/322, de 21.10.97, de este Servicio, que concluyó que *"se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa Fábrica de Cocinas y Estufas a Leña y Fundición ..., a quienes se les han hecho extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo vigente en la empresa"*.

A la vez, se han impugnado las Instrucciones N° 97, de 25.11.97, impartidas a la empresa por la fiscalizadora Sra. N. V., que le ordenan efectuar el descuento a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, para dar así cumplimiento a lo dictaminado en el ordinario referido en párrafo que antecede.

La solicitud de reconsideración se fundamenta principalmente en la circunstancia de que todos los beneficios que se hicieron extensivos a los trabajadores no sindicalizados, a excepción de la gratificación garantizada, se estaban otorgando desde hace muchos años a aquéllos y no han tenido su origen en el contrato colectivo vigente en la empresa. En lo que respecta a la gratificación garantizada la requirente argumenta que este beneficio no tiene su origen en el contrato colectivo, sino en la ley y que, en todo caso, es un beneficio cuyo pago está sujeto, entre otros, al requisito de que existan utilidades en la empresa.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que no existen nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan variar la doctrina contenida en el dictamen que se solicita reconsiderar.

En efecto, conforme a la doctrina contenida, entre otros, en Dictamen N° 6.097/198, de 9.09.91 este Servicio ha resuelto que la aplicación del artículo 122 de la Ley N° 19.069 (actualmente, artículo 346 del Código del Trabajo), está subordinada, entre otras circunstancias, a que la extensión de beneficios represente para los trabajadores *"un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos"*.

En la especie, de acuerdo a lo informado por el fiscalizador Sr. G. C. C., quien practicó una visita a la empresa con fecha 24 de marzo del año en curso, si bien es cierto había beneficios como el bono de antigüedad, que se pagaban con anterioridad a la suscripción del contrato colectivo, no lo es menos que la gratificación legal garantizada sí fue un logro obtenido por el Sindicato de la

empresa en su última negociación, beneficio éste que se hizo extensivo a todo el resto de trabajadores de la misma, a contar del 1º.01.97, consistiendo, de acuerdo a la cláusula segunda del instrumento colectivo, en el pago del 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio por concepto de remuneraciones mensuales de cada uno de ellos, beneficio que se paga en forma mensual con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Del mismo informe aparece, además, que la empresa durante los años 1994, 1995 y 1996 no pagó gratificaciones ya que no obtuvo utilidades líquidas en dichos ejercicios comerciales.

Ahora bien, el beneficio en análisis le ha significado a cada dependiente percibir el 25% de su remuneración mensual, en forma garantizada, según lo establece la referida cláusula, esto es, obtenga o no utilidades líquidas la empresa en el respectivo ejercicio comercial, lo que se traduce necesariamente en un incremento real y efectivo de sus remuneraciones.

Todo lo anterior, permite sostener en definitiva que los trabajadores a quienes se le ha hecho extensivo el beneficio de que se trata, se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se deniega la reconsideración del Ordinario N° 6.378/322, de 21.10.97 y de las Instrucciones N° 97, de 25.11.97, impartidas a la empresa por la fiscalizadora Sra. N. V., por encontrarse, ambos, ajustados a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. OPORTUNIDAD. CONTRATO COLECTIVO. CONVENIO COLECTIVO. EFECTOS. COMISION NEGOCIADORA. CONSTITUCION.**3.295/251, 20.07.98.**

- 1) Constituye un convenio colectivo el suscrito por la empresa Sociedad Agrícola y Lechera de y los trabajadores socios del Sindicato de la misma, con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.**
- 2) El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo.**
- 3) La representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.**
- 4) La empresa ..., no se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada contemplado en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de la misma, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 5) Las disposiciones legales priman sobre aquéllas contenidas en los estatutos de una organización sindical que transgreden el ordenamiento jurídico laboral.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 52, 231, 326 inciso, 1º, 2º y 3º, 328 inciso 2º, 303, 314 y 351.

Concordancias: Dictámenes N° 7.335/114, de 21.09.89, 4.966/215, de 2.09.96 y 5.250/229, de 23.09.96.

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

- 1) Si constituye un contrato o un convenio colectivo el suscrito por la empresa ... y los trabajadores socios del Sindicato de la misma, con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.
- 2) Si el convenio colectivo produce legalmente, los mismos efectos que el contrato colectivo.
- 3) Si la representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales.
- 4) Si la empresa Sociedad Agrícola y Lechera ... se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada que se consigna en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de

- 5) Si produce efectos legales una disposición contenida en los estatutos de una organización sindical que transgrede el ordenamiento jurídico laboral.

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

1) En relación con esta pregunta cabe señalar, en primer término, que el examen de nuestra actual legislación permite concluir que ella establece dos procedimientos de negociación colectiva, a saber:

- a) Reglado, y
- b) No Reglado.

En efecto, el artículo 314 del Código del Trabajo, alude expresamente a esta circunstancia al disponer lo siguiente:

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

A su vez, el artículo 351 del mismo cuerpo legal prescribe:

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

Conforme a estos preceptos cabe definir la negociación reglada como aquella que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo y que da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.

Por el contrario, el sistema signado con la letra b) precedente, consiste en aquella negociación directa que se celebra entre el empleador y los trabajadores de una empresa sin sujetarse a las normas de carácter procesal previstas en el cuerpo normativo en comento y no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo, procedimiento éste al que aluden los citados artículos 314 y 351 del Código del Trabajo.

En igual sentido se ha pronunciado esta Dirección en Dictamen N° 7.335/114, de 21.09.89.

En estas circunstancias forzoso es concluir que quienes pretendan iniciar un proceso de negociación colectiva que les habilite para ejercer los derechos y prerrogativas de la negociación reglada deberán, necesariamente, atenerse a todas y cada una de las normas establecidas por la ley para su desarrollo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el Título II del Libro IV del Código del Trabajo trata "*De la presentación y tramitación el proyecto de contrato colectivo*", denominación ésta que indica que estamos en presencia de la negociación colectiva reglada, a la que expresamente aluden los ya transcrito artículos 314 y 351 del mismo Código.

Ahora bien, el artículo 322 de este Título, en su inciso 1º, establece:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".

Conforme a la norma anotada, la iniciación de una nueva negociación colectiva en aquellas empresas en que existiere un contrato colectivo vigente ha de tener lugar, mediante la presentación del correspondiente proyecto de contrato colectivo, no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo.

De lo expuesto resulta dable inferir que el legislador ha establecido plazos determinados para la presentación de un proyecto de contrato colectivo en aquellas empresas en que existiere un instrumento colectivo anterior de esta especie, de manera tal que no cabe sino afirmar que no resulta factible a las partes adelantar los mismos y, consiguientemente por esta vía, la negociación colectiva correspondiente, si se desea permanecer dentro del procedimiento reglado mencionado en párrafos que anteceden, acceder a las instancias y prerrogativas que él conlleva, y obtener, en definitiva, la suscripción de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 328 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

"El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.

Como es posible apreciar del tenor de la norma transcrita, el legislador a través de la misma, por una parte, ratifica la conclusión precedentemente señalada en este oficio en el sentido que con anterioridad a la fecha de vencimiento de un contrato colectivo los dependientes afectos a él se encuentran inhabilitados para participar en otros procesos de negociación colectiva y, por otra, establece una excepción a dicha conclusión al permitir celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo a aquellos dependientes afectos a uno que aún se encuentra vigente, cuando medie acuerdo con el empleador.

Sobre el particular, es necesario señalar que el propio legislador, además, se ha encargado de precisar, mediante una presunción, que existe tal acuerdo cuando el empleador "*no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha constancia*".

De consiguiente, debe también concluirse, desde este punto de vista, que existiendo un contrato colectivo de trabajo vigente no resulta factible a las partes anticipar la negociación de un nuevo instrumento colectivo de igual naturaleza.

Finalmente, y como reiteradamente lo ha resuelto la jurisprudencia del Servicio, es del caso hacer presente que la afirmación anterior no significa impedir a las partes negociar colectivamente toda vez que éstas, de común acuerdo, pueden, en cualquier momento, haciendo uso del procedimiento no reglado a que se ha hecho referencia precedentemente, suscribir, aún estando afectas a un contrato colectivo vigente, un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual produce los mismos efectos que un contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en la misma norma legal.

De consiguiente, en la especie, a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que el instrumento colectivo por el cual se consulta, suscrito con ocasión del proyecto presentado por los trabajadores afectos a él antes de los 45 días anteriores a la data de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban sujetos a la fecha referida constituye jurídicamente un convenio colectivo.

2) En lo que concierne a esta consulta es del caso puntualizar, como ya se expresare en la pregunta precedente, que aún cuando la ley contempla procedimientos de negociación colectiva diferente, los instrumentos colectivos que resulten de los mismos producen, por expreso mandato del legislador, los mismos efectos.

En este sentido, cabe tener presente, lo dispuesto en el inciso final del artículo 314 del Código del Trabajo que, actualmente señala.

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

3) En relación con esta pregunta, el artículo 326 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º, dispone:

"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

"Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

"Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes".

De la disposición legal anotada se desprende claramente que los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva deben ser representados, necesariamente, por una comisión negociadora, la que debe estar constituida por el directorio sindical cuando es un sindicato el que negocia colectivamente o designarse sus integrantes, conforme a determinadas reglas que la misma norma se encarga de señalar, cuando es un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar.

Ahora bien, la disposición transcrita y comentada, en cuanto establece la obligación de integrar la comisión negociación de forma diferente, según si el proyecto de contrato colectivo ha sido presentado por un sindicato o por un grupo negociador, constituye, a la luz del ordenamiento jurídico, un precepto de carácter imperativo, que no puede ser modificado o alterado por los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva.

De esta manera, entonces, sólo en el caso que negocie un sindicato los directores de la respectiva organización constituyen, de pleno derecho, su comisión negociadora, sin que su configuración pueda verse alterada.

De consiguiente, no cabe sino concluir que la representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el respectivo proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.

4) En lo que dice relación con esta consulta, es del caso puntualizar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de la propia información proporcionada por los trabajadores aparece que a los dependientes afectos al instrumento colectivo de que se trata les asiste el derecho a percibir una gratificación legal garantizada en el mes de febrero, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de dicho documento.

Asimismo, se desprende que dicho beneficio deberá ser reliquidado por la empresa en el mes de mayo.

Ahora bien, al tenor de lo expuesto, posible es afirmar, en opinión de este Servicio, que al personal de que se trata no le asiste el derecho a percibir la gratificación garantizada en análisis en forma proporcional, toda vez que las partes contratantes no previnieron tal situación al momento del pacto.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio del derecho que le asistiría a los trabajadores a que alude la presente consulta de impetrar el beneficio de la gratificación legal proporcional, prevista en el artículo 52 del Código del Trabajo, en el evento que concurran todos y cada uno de los requisitos legales previstos al efecto.

5) En cuanto a esta pregunta, es del caso advertir que, si bien los estatutos de una organización sindical son una manifestación de la voluntad soberana de la asamblea de la respectiva organización, no lo es menos que atendido lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo, deben siempre ajustarse a las disposiciones legales.

De esta manera entonces, posible es afirmar que si una disposición estatutaria no se encuentra ajustada a las disposiciones legales, dicho ajuste se produce de pleno derecho por el solo ministerio de la ley, atendida la primacía de ésta sobre las normas estatutarias.

Lo anterior, en razón de que, tal como lo ha sostenido la doctrina, las leyes laborales rigen "*in actum*", vale decir, son de aplicación inmediata dada la naturaleza de orden público del derecho laboral que, limita la autonomía de la voluntad mediante el establecimiento de derechos mínimos elevados expresamente por el legislador a la categoría de irrenunciables, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo.

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

- 1) Constituye un convenio colectivo el suscrito por la empresa Sociedad Agrícola y Lechera ... y los trabajadores socios del Sindicato de la misma, con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.
- 2) El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo.

- 3) La representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.
- 4) La empresa Sociedad Agrícola y Lechera de ..., no se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada contemplado en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de la misma, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 5) Las disposiciones legales priman sobre aquellas contenidas en los estatutos de una organización sindical que transgreden el ordenamiento jurídico laboral.

LEY Nº 19.410. BONIFICACION DE EXCELENCIA. PROCEDENCIA.**3.296/252, 20.07.98.**

El establecimiento educacional Escuela Particular Nº 510 "Rosita Sánchez" calificado como de excelente desempeño en el transcurso del año 1996, se encuentra obligado a pagar el incentivo denominado "bonificación de excelencia" previsto en la Ley Nº 19.410, a los docentes contratados a partir del mes de enero de 1997, en el evento que estos últimos, no habiendo obtenido una calificación deficiente, tengan contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que corresponde el pago del referido beneficio.

Fuentes: Ley Nº 19.410, artículos 15 incisos 1º, 2º y 4º, y 17 incisos 1º, 2º y final.

Concordancias: Dictamen Nº 1.646/081, de 1º.04.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si dicho establecimiento educacional se encuentra obligado a pagar el incentivo denominado "bonificación de excelencia" previsto en la Ley Nº 19.410, a determinado grupo de docentes contratados a partir del mes de enero de 1997, considerando que el referido establecimiento fue calificado como de excelente desempeño en el transcurso del año 1996.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 15, de la Ley Nº 19.410, en sus incisos 1º, 2º y 4º, dispone:

"Créase, a contar desde 1996, una subvención por desempeño de excelencia calculada en los términos del artículo 13 y con el incremento del inciso primero del artículo 12, ambos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

"Esta subvención por desempeño de excelencia corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno de \$ 645, y se entregará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño.

"Los establecimientos educacionales beneficiarios de esta subvención, serán seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en el artículo siguiente, representarán, a lo más, el 25% de la matrícula regional y el monto que se reciba será destinado integralmente a los profesionales de la educación que se desempeñen en dichos establecimientos".

Por su parte el artículo 17 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º, 2º y final, prevé:

"Para efectuar el pago de esta subvención, el 90% de los recursos que los sostenedores reciban trimestralmente por aplicación del artículo 15 de esta ley, será dividido por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos.

"Esta bonificación de excelencia será imponible y tributable, no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio, se percibirá mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva y no se considerará para el cálculo de la remuneración mínima a que se refiere el artículo 7º".

"No obstante, no podrán ser incluidos en la asignación de la bonificación, los profesionales de la educación que tengan una calificación deficiente. Aquellos que estén sometidos a sumario administrativo tendrán derecho a la bonificación, pero su pago sólo se hará efectivo en caso que sean absueltos o sobreseídos".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, a partir de 1996, los establecimientos educacionales subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación de 1993, actual Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1996, del mismo Ministerio, que hayan sido calificados como de excelente desempeño, calificación ésta que debe hacerse cada dos años conforme al sistema de evaluación previsto en el artículo 15 de la Ley Nº 19.410, percibirán una subvención por desempeño de excelencia.

Se infiere, asimismo, que el 90% de dicha subvención deber ser destinada trimestralmente al pago de una bonificación de excelencia a todos los profesionales de la educación que laboran en el establecimiento educacional seleccionado siempre y cuando dichos docentes no tengan calificación deficiente.

Finalmente, se deduce que el monto de la referida bonificación debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo profesional de la educación y conforme al procedimiento que la misma norma legal se encarga de señalar.

De esta suerte, de las normas legales antes transcritas y comentadas se deduce, entonces, que para acceder al beneficio de la bonificación de excelencia en comento, es menester cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que el establecimiento educacional haya sido calificado como de excelente desempeño.
- 2) Que dicho docente no tenga calificación deficiente.
- 3) Que el profesional de la educación tenga contrato de trabajo vigente con el referido establecimiento educacional a la época del pago del referido beneficio.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada en su presentación, los profesionales de la educación de que se trata fueron contratados por la Escuela "Rosita Sánchez" en el mes de

enero de 1997, habiendo sido calificada esta última como de excelente desempeño en el transcurso del año 1996, conforme al Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los Establecimientos Educacionales Subvencionados, calificación que de acuerdo al artículo 15 de la Ley N° 19.410 y, tal como ya se dijera, se hace cada dos años.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta preciso es sostener que en la especie concurre el requisito signado con el N° 1) del párrafo precedente, circunstancia ésta que permite sostener que los docentes a que se refiere la presente consulta tendrán derecho a impetrar la bonificación de excelencia en el evento que tengan contrato de trabajo vigente en la oportunidad que corresponde pagar dicho beneficio, esto es, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre y no hayan sido calificado deficientemente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el establecimiento educacional Escuela Particular N° 510, "Rosita Sánchez" calificado como de excelente desempeño en el transcurso del año 1996, se encontrará obligado a pagar el incentivo denominado "*bonificación de excelencia*" previsto en la Ley N° 19.410, a los docentes contratados a partir del mes de enero de 1997, en el evento que estos últimos, no habiendo obtenido una calificación deficiente, tengan contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que corresponde el pago del referido beneficio.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS.

3.297/253, 20.07.98.

Absuelve diversas consultas sobre sumarios administrativos reglados por el Estatuto Docente y su Reglamento.

Fuentes: D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, Estatuto Docente, artículo 17. D.S. N° 453, de 1992, inciso 2° del artículo 145. Ley N° 18.883, artículo 133 inciso 1°.

Se consulta sobre diversas materias de naturaleza disciplinaria propias del Estatuto Docente, a saber: a) si la instrucción de un sumario necesariamente debe ser precedida del procedimiento establecido en el artículo 17 de este cuerpo legal; b) acaso puede entenderse que la decisión de instruir un sumario administrativo es necesariamente atentatoria de la dignidad del docente; c) si es legal negarse a desempeñar las funciones de fiscal instructor aduciendo atentado contra la dignidad del magisterio; d) procedencia legal de no concurrir a declarar en un sumario y atribuciones para sancionar esta actitud; e) legalidad de la renuncia al derecho a instruir sumarios, y f) si las averiguaciones posteriores al procedimiento de denuncia contemplado por el artículo 17 citado, encaminadas a averiguar la efectividad de la misma, son legales.

- a) Sobre la materia, cabe hacer presente que el artículo 17 del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, establece:

"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".

Precisa esta disposición legal, que las quejas o denuncias administrativas que se hagan valer respecto a un profesional de la educación deben ser presentadas por escrito o bien escriturarse *"para que sean admitidas a tramitación"*. Como es dable advertir del tenor literal de la norma, la interposición y recepción de una queja o denuncia no tiene carácter vinculante para la autoridad que la recibe, es decir, ésta no se encuentra jurídicamente obligada –con esta presentación administrativa– a iniciar necesariamente un procedimiento disciplinario, toda vez que forma parte de las atribuciones privativas de la autoridad administrativa, calificar y formarse un concepto de la verosimilitud y gravedad de los hechos denunciados, de lo que dependerá, en definitiva, el inicio de una investigación formal o el archivo de los antecedentes.

Se concluye, que la interposición de una queja o denuncia no obliga a un ulterior sumario administrativo.

- b) Sobre el riesgo de atentar contra la dignidad del personal docente por el hecho de disponer la instrucción de un sumario administrativo, en concepto de esta Dirección, por regla general resulta legalmente improcedente plantear que el ejercicio de la potestad disciplinaria vulnera la dignidad del profesional de la educación.

En efecto, el inciso 2º del artículo 145 del Decreto Supremo Nº 453, del año 1992, del Ministerio de Educación, que reglamenta el así denominado Estatuto Docente, precisa:

"Para estos efectos, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Educacional ordenará que se practique un sumario, el que no podrá durar más de veinte días. Si a su término resultaren cargos, éstos se notificarán personalmente al profesional de la educación quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para formular descargos y, con el mérito de ellos o del simple transcurso del tiempo si no se formularen, el funcionario antes mencionado resolverá absolviéndolo, ordenando que sea amonestado mediante constancia del hecho en la Hoja de Vida o solicitando a la autoridad respectiva que ponga término a la relación laboral".

Se constata de la norma reglamentaria precedente, que el régimen de sustanciación de sumarios aplicable al personal de profesionales de la educación, satisface adecuadamente los requisitos del debido proceso, no existiendo en consecuencia motivo plausible para estimar comprometida la dignidad profesional del sumariado por el solo hecho de ser sometido a un procedimiento disciplinario.

Con todo, una apreciación general sobre la juridicidad de normas de procedimiento como éstas, no descarta que en casos concretos pudiesen producirse arbitrariedades o ilegalidades, subsanables siempre por las vías administrativas y judiciales que legalmente correspondan.

En consecuencia, el justo y debido ejercicio de la potestad disciplinaria por las autoridades competentes, no implica atentado a la dignidad docente.

- c) Naturalmente, si como se ha explicado en el acápite anterior, que es injustificado estimar indigno para el personal de profesionales de la educación estar sujeto a un procedimiento

disciplinario debidamente reglado y establecido –como corolario de lo anterior– es igualmente injustificado e ilegal intentar evadir las responsabilidades de fiscal instructor por esta pretendida indignidad.

- d) Sobre la obligación de declarar en un sumario y los mecanismos con que la fiscalía instructora cuenta para hacer cumplir este deber, cabe precisar –desde luego– que la letra b) del artículo 72 del Estatuto Docente, precisa que estos sumarios administrativos se regirán por el *"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"*.

Ahora bien, este cuerpo legal –actual Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales– en el inciso primero de su artículo 133 prescribe que *"el fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite"*, norma que de no ser cumplida por el profesional o funcionario requerido por la fiscalía instructora, origina responsabilidad administrativa que debe hacerse efectiva mediante la sustanciación del sumario administrativo correspondiente.

Por lo tanto, la negativa a prestar colaboración en la instrucción de un sumario administrativo, debe ser sancionada disciplinariamente.

- e) Sobre la renuncia al derecho a instruir sumarios, cabe recordar en primer término que de acuerdo al artículo 12 del Código Civil:

"Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia".

Es decir, por regla general todos los derechos son renunciables, con la salvedad de que no estén involucrados intereses colectivos o el bien común y que jurídicamente no esté prohibida su renuncia.

Como puede apreciarse de la lectura de la norma reglamentaria transcrita en el acápite b) precedente, más que derechos, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Educacional en su caso, se encuentra en el deber de hacer efectiva la potestad disciplinaria respecto a los profesionales de la educación que transgredan las normas que regulan el desempeño de sus funciones, situación que a todas luces trasciende la esfera individual de intereses de la autoridad responsable de iniciar procedimiento disciplinario, al comprometer el recto y regular desarrollo de la actividad educacional del municipio.

En síntesis, el deber de ejercer la potestad disciplinaria respecto a los profesionales de la educación –que a su vez confiere derechos, facultades y atribuciones– no es renunciable.

- f) Sobre la legalidad de las averiguaciones administrativas encaminadas a formarse una opinión sobre la consistencia y veracidad de una queja o denuncia contra un profesional de la educación, en principio, no merecen a esta Dirección ninguna objeción legal. Sin embargo, las modalidades y límites de estas indagaciones informales deben –en todo– ser compatibles con el necesario resguardo de la dignidad docente, y sólo el análisis de la forma de proceder de la autoridad en cada caso particular permitirá emitir un juicio jurídico definitivo y concluyente sobre éstas.

En consecuencia, las averiguaciones administrativas posteriores a una denuncia destinadas a establecer la veracidad de ésta, deben realizarse sin menoscabo de la dignidad profesional del afectado.

Es todo cuanto puede informar esta Dirección sobre las diversas consultas formuladas por esa Corporación Municipal.

REMUNERACIONES. CALIFICACION BENEFICIOS. INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

3.298/254, 20.07.98.

La bonificación por feriado pactada en la cláusula undécima del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... y su Sindicato de Trabajadores, constituye remuneración y, por ende, si la misma fue pagada durante el período que debe considerarse como promedio para la base de cálculo de la indemnización por años de servicio pactada en el mismo contrato, debe ser incluida para tal efecto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la bonificación por feriado convenida en la cláusula undécima del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, debe considerarse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula decimoctava del referido contrato colectivo, considerando que en la misma se acordó pagar dicha indemnización sobre la base del promedio de los últimos tres meses de remuneración imponible.

Al respecto, cabe señalar, en primer término, que en la cláusula undécima del contrato colectivo en estudio, se conviene:

"La empresa pagará una bonificación ascendente a 18 días de salario al momento de iniciar el feriado. El salario estará compuesto por los valores correspondientes al total que sea imponible, las asignaciones familiares y la asignación de movilización que corresponda a cada trabajador".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se desprende que los trabajadores afectos tendrán derecho, al inicio de su feriado legal, a una asignación correspondiente a 18 días de remuneración imponible, incluyendo además, las asignaciones familiares y la asignación de movilización en su caso.

Por su parte, la cláusula decimoctava, letra b) del contrato colectivo en comento, estipula:

"Indemnización por años de servicio.

"La empresa pagará a cada uno de sus trabajadores, al momento de terminar la relación laboral que existió entre ambos, una indemnización por años de servicio, conforme a la siguiente reglamentación:

"b) Monto del beneficio.

"La indemnización consistirá en la cancelación de 30 días de salario por cada año de servicio prestado a la empresa, considerándose como tal la fracción superior a 6 meses. Para este efecto, por sueldo o salario se entiende el promedio obtenido por el trabajador interesado en los últimos tres meses de trabajo, por concepto de sueldo o salario base, asignación de casa, horas extraordinarias, recargo por trabajo nocturno, pago de domingo y festivos, el valor correspondiente a la regalía de harina, es decir, sobre el total de la remuneración que sea imponible. Al total así determinado se adicionará lo percibido por asignación familiar".

La cláusula contractual preinserta contempla una indemnización por años de servicio, cuyo monto corresponderá a 30 días de salario por cada año de servicio prestado por el trabajador a la empresa, considerándose como tal la fracción superior a seis meses.

La aludida estipulación conviene que se entiende por salario el promedio obtenido por el trabajador en los últimos tres meses de servicio, por concepto de sueldo o salario base, asignación de casa, horas extraordinarias, recargo por trabajo nocturno, pago de domingo y festivos y el valor correspondiente a la regalía de harina, agregando, en términos generales y a modo de conclusión, que se incluirá en dicho promedio el total de la remuneración imponible, debiendo adicionarse, por último, al total así determinado, lo percibido por concepto de asignación familiar.

De esta forma, del preciso tenor de la referida cláusula, se desprende inequívocamente que la intención de las partes ha sido la de considerar, para los efectos de calcular el promedio de los últimos tres meses, el total de la remuneración imponible de los trabajadores.

Ahora bien, para responder la consulta formulada en la presentación del antecedente, se hace necesario determinar si la bonificación por feriado a que alude la cláusula undécima preinserta constituye remuneración y debe, por tanto, incluirse en el promedio a que alude la cláusula décimoctava, letra b) preinserta.

Al respecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, prescribe:

"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.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

En la especie, si se considera que la aludida bonificación por feriado convenida mediante el contrato colectivo en estudio, es una contraprestación en dinero que perciben los dependientes de la empresa, cuya causa es el contrato de trabajo y se tiene presente que dicha bonificación no se

encuentra excluida expresamente como remuneración en el inciso segundo del citado artículo 41, forzoso es concluir que el estipendio en referencia es constitutivo de remuneración y se encuentra, por ende, afecto a cotizaciones previsionales.

De consiguiente, en conformidad a lo señalado en el párrafo anterior, necesariamente debe concluirse que la referida bonificación por feriado pagada durante el período comprendido entre los últimos tres meses de trabajo, debe incluirse en la base de cálculo para determinar el monto de la indemnización por años de servicio convenida en la citada cláusula decimoctava del respectivo contrato colectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la bonificación por feriado pactada en la cláusula undécima del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... y su Sindicato de Trabajadores, constituye remuneración y, por ende, si la misma fue pagada durante el período que debe considerarse como promedio para la base de cálculo de la indemnización por años de servicio pactada en el mismo contrato, debe ser incluida para tal efecto.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION CONTRATO. SUPRESION. CARGA HORARIA. INDEMNIZACION. COMPUTO.

3.299/255, 20.07.98.

- 1) Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios discontinuos prestados al mismo empleador, tanto en calidad de titular como contratado, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.**
- 2) Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios prestados a otra Corporación Privada, Municipal o no, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio, distinta de aquélla donde termina la relación laboral, si el docente proviene de ella sin solución de continuidad.**

Fuentes: Estatuto Docente, Ley N° 19.070, artículos 72 letra i), y 73.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si para el cómputo de años de servicio para los efectos del pago de la indemnización prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, procede computar servicios discontinuos prestados a una misma Corporación, tanto en calidad de titular como de contratado y si, además, para el cómputo referido corresponde considerar el tiempo servido en otra Corporación Municipal y/o Corporación privada.

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

En relación con la primera consulta, se hace necesario recurrir al artículo 72 del Estatuto Docente que, en su letra i), dispone:

"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.

"j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley".

Por su parte, el artículo 73 del mismo texto legal, establece:

"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 debe 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".

Del análisis conjunto de las disposiciones preinsertas se infiere que los profesionales de la educación que dejen de pertenecer a una dotación docente comunal por aplicación de la causal contemplada en la letra i) del artículo 72 de la Ley N° 19.070 y concurren a su respecto todas y cada una de las condiciones que se señalan en el artículo 73 del mismo cuerpo legal, tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, que

correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, en la respectiva municipalidad o Corporación donde termina la relación laboral, con un tope de 11 meses.

Conforme con el tenor literal de los preceptos transcritos y comentados, cabe advertir que el legislador al consagrar el beneficio en estudio, se refirió a años de servicio y fracción superior a seis meses prestados a la municipalidad o Corporación correspondiente al término de la relación laboral, sin efectuar distingo alguno en cuanto a considerar, exclusivamente, servicios discontinuos y en calidad, únicamente, de titulares, de modo tal que aplicando al caso el aforismo jurídico que establece que donde el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo sólo cabe concluir que podrán computarse, para tales efectos, servicios prestados continua o discontinuamente, ya sea como titular o contratado en la Corporación en que termina la relación laboral.

Refuerza lo expresado la consideración que cuando el legislador ha exigido para el cálculo de dicha indemnización servicios continuos al mismo empleador lo ha precisado expresamente, como lo hace en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, al tratar de la indemnización legal por término de contrato.

Con todo, corresponde agregar, que los años discontinuos prestados a la misma corporación como titular o contratado sólo podrán computarse en la medida que no hayan sido indemnizados oportunamente en los respectivos finiquitos que dejaron constancia del término de tales servicios. Concluir lo contrario llevaría a considerar dos veces el mismo período laboral para el cálculo de la indemnización.

De esta forma, procede computar para la indemnización por años de servicio del artículo 73 de la Ley N° 19.070 servicios discontinuos prestados al mismo empleador del sector municipal, a menos que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.

2) En cuanto a si para el cómputo de la indemnización de que se trata corresponde considerar el tiempo servido en otra corporación municipal o privada, preciso es puntualizar que de acuerdo con lo prevenido en el inciso 5º del artículo 73 del Estatuto Docente, transcrito en la consulta que antecede, se desprende que sólo, excepcionalmente, pueden estimarse años de servicio prestados a otra Corporación si el profesional proviene de ella sin solución de continuidad, respecto de la Corporación en que se hace efectivo el término del contrato.

En relación con lo expuesto en el párrafo que antecede, cabe advertir que el legislador al consignar la posibilidad, para los efectos del beneficio indemnizatorio en cuestión, de reconocer servicios en una Corporación distinta de aquélla en que se produce el término del contrato sin realizar distingo alguno acerca del tipo de Corporación, no cabe sino concluir que aplicando, igualmente, al caso el aforismo jurídico que establece que donde la ley no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, posible es sostener que la corporación privada puede o no haber sido constituida por la municipalidad respectiva, es decir, municipal o no.

Con todo, cabe puntualizar que, atendido que la indemnización en cuestión beneficia a los profesionales de la educación que laboran en el sector municipal ha de tratarse de una Corporación privada no municipal a quien se le hubiere entregado en administración, por parte de una Municipalidad, un establecimiento educacional, de acuerdo al D.F.L. N° 1/3.063, de Interior, del año 1980.

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

- 1) Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios discontinuos prestados al mismo empleador, tanto en calidad de titular como contratado, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.
- 2) Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios prestados a otra Corporación privada, municipal o no, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio, distinta de aquella donde termina la relación laboral, si el docente proviene de ella sin solución de continuidad.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**3.300/256, 20.07.98.****Deniega solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 0-98-08, impartidas por fiscalizadora M. M. F. a Compañía de Telecomunicaciones ... en cuanto le ordenan pago por todo el año 1998 de beneficio becas de estudio estipulado en cláusula 10.8 de contrato colectivo de 1° de junio de 1996, y Anexo N° 4 del mismo, por encontrarse ajustadas a derecho.****Fuentes:** Código Civil, artículos 3° inciso 2°, y 1560.

Se solicita reconsideración de Instrucciones N° 0-98-08, impartidas por fiscalizadora M. M. F. a empresa Compañía de Telecomunicaciones ..., por las cuales ordena dar cumplimiento a cláusula 10.8 de contrato colectivo vigente, en las condiciones que especifica el Anexo N° 4 o reglamento para el otorgamiento de becas de estudio, instrucciones que fueran confirmadas por Inspector Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, por Ord. N° 982, de 4.05.98.

Se fundamenta la impugnación en que el sistema de becas pactado tendría aplicación sólo entre el 1° de junio de 1996 y el 31 de mayo de 1998, fechas de vigencia del contrato colectivo que lo contiene, y se regiría por un concepto de anualidad de "año contrato", y no de otra anualidad, es decir, de 1° de junio de cada año a 31 de mayo del año siguiente, como habría sido la intención de las partes contratantes, si sólo respecto de las becas de educación especial se pactó año calendario, con pagos mensuales de enero a diciembre, por lo que el pago de becas generales sólo procede efectuarlo hasta el 31 de mayo de 1998, y no por todo este año, como se instruyera.

Se agrega que los pagos de becas se han efectuado conforme al concepto de anualidad de contrato ya indicado informado a todos los sindicatos, incluido el reclamante, y aceptado por ellos, por lo que la aplicación práctica de la cláusula debe servir para interpretarla, según los artículos 1560 y 1564 del Código Civil.

Finalmente, se aduce que el Inspector se habría excedido en sus atribuciones al extender la vigencia del contrato colectivo más allá de su vencimiento, y carecería de facultades para interpretar estos instrumentos colectivos, según jurisprudencia judicial que cita.

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

La cláusula 10.8 de contrato colectivo de 1º de junio de 1996, suscrito entre empresa Compañía de Telecomunicaciones ... y Sindicatos de Trabajadores constituidos en ella, estipula:

"Becas de Escolaridad"

"Considerando la importancia de la educación en el desarrollo de las personas, y como una manera de contribuir al financiamiento de parte de los gastos que ésta origina, ..., ha establecido a partir de la vigencia de este contrato un sistema de becas de estudio en favor de los hijos y/o cónyuges, cargas familiares de sus trabajadores, como también a éstos, en las condiciones y modalidades que se expresan en el Anexo N° 4 de este Contrato".

A su vez, el Anexo N° 4 del contrato colectivo, o reglamento para el otorgamiento de becas, en su artículo 3º letra a), señala:

"Los beneficios que comprende esta cláusula se otorgarán a los trabajadores bajo las siguientes condiciones generales:

"a) Se otorgarán anualmente, excepto el referido en el 2.2 que se pagará de enero a diciembre, previa acreditación de la matrícula".

Por su parte, la letra c), segundo párrafo, del mismo artículo 3º, del anexo, dispone:

"La beca de estudio podrá ser solicitada por el trabajador, actuando en representación de su hijo estudiante y/o cónyuge, durante el mes de enero de cada año, a más tardar el día de dicho mes que ..., establezca en el formulario ad hoc que se distribuirá al efecto entre el personal antes del 31 de diciembre del año anterior".

Del análisis conjunto de las cláusulas antes citadas se desprende que las partes han pactado un beneficio consistente en becas de estudio en favor de los hijos y/o cónyuges cargas de familia de los trabajadores y de estos mismos, cuyo otorgamiento será anual, y la solicitud correspondiente se presentará en el mes de enero de cada año, antes del día de este mes que establezca la empresa en un formulario ad hoc.

Se deriva también, que hará excepción al otorgamiento anual del beneficio, el contemplado en el punto 2.2 del contrato, que se refiere a una beca de enseñanza especializada, cuyo pago no será anual sino mensual, todos los meses del año, de enero a diciembre.

Es decir, la diferencia entre el sistema general de becas y el de enseñanza especializada en cuanto a su otorgamiento está en que en el primero el pago del beneficio es anual, o sea, su pago se hace de una vez por anualidad completa, en cambio, en el segundo, el pago se hace en forma mensual, comprendiendo no obstante también una anualidad de enero a diciembre. En otros términos, en un caso el pago es indivisible por toda una anualidad, y en el otro, es divisible por mes.

De esta manera, la diferencia entre ambos sistemas de becas no está en que uno se rija por una "anualidad contrato", y el otro, por una "anualidad calendario", como se argumenta, sino que uno se paga por anualidad completa y el otro en forma mensual.

Confirma lo antes expresado, que el pago del beneficio de becas generales es un todo anual el tenor explícito del mismo Anexo N° 4, aludido, que en su artículo 2º, al fijar el monto de cada beca, señala: "Educación Básica y Preescolar, \$150.000 anuales". "Enseñanza Media, Técnica,

Comercial e Industrial, \$150.000 anual". "Centros de Formación Técnica, \$200.000 anual". "Enseñanza Universitaria Trabajador, \$320.000 anual", y la excepción, "Enseñanza Especializada, \$84.175 mensual".

De esta suerte, el artículo 3º del Anexo N° 4, en la letra c), párrafo cuarto, en su primera parte, estipula:

"Las becas a los estudiantes en referencia, se pagarán a los mismos beneficiarios representados por su padre o madre trabajador de ..., a fines del mes de febrero de cada año, en forma anual con excepción de las Becas de Enseñanza Especializada, contra la presentación de la Solicitud de Beca de Estudio".

De la disposición anterior se deriva que las becas se pagarán en forma anual, a fines del mes de febrero de cada año, con excepción de las becas de enseñanza especializada, que como se comentó anteriormente son de pago mensual, contra presentación de las correspondientes solicitudes de becas de estudio.

De lo expresado anteriormente es posible concluir que las becas en comento están regidas por las siguientes condiciones:

- 1.- Se deben solicitar durante el mes de enero de cada año;
- 2.- Su otorgamiento será anual, es decir su pago será por anualidad completa, salvo las de enseñanza especializada, que serán otorgadas en forma anual pero con pago mensual; y
- 3.- El pago se hará en el mes de febrero de cada año, salvo las becas de enseñanza especializada, que se pagan mensualmente durante el año.

Ahora bien, como el contrato colectivo, de acuerdo a su cláusula 1.2 comenzó a regir el 1º de junio de 1996, y por otro lado el sistema general de becas en comento es de carácter anual, las partes salvaron de modo expreso la circunstancia de regular un beneficio anual que se paga en febrero, a través de un contrato que sólo comienza a regir en el mes de junio, estipulando al efecto, en el artículo 3.1 del Anexo N° 4, lo siguiente:

"Disposicion Transitoria junio-diciembre 1996.

"Las becas pactadas en este Contrato, correspondientes a 1996, se pagarán conjuntamente con el Bono de Término de Negociación, el 1º de junio de 1996, y corresponderá a 7 décimas del monto convenido, a excepción de la beca de enseñanza especializada cuyo pago es mensual".

De la cláusula anterior se desprende que excepcionalmente las becas por el año 1996, se pagarán en el mes de junio del mismo año, comienzo de vigencia del contrato, en proporción a los meses faltantes entre este mes y diciembre, es decir 7 décimas del monto anual pactado.

De paso, de esta misma cláusula es posible inferir que el beneficio de que se trata tiene un carácter anual calendario y no año contrato, si precisamente se está pagando en proporción a un monto anual de enero a diciembre, desde el mes de junio en adelante y hasta diciembre.

Al mismo tiempo, se deriva también que las partes tuvieron en especial consideración la situación producida de estipular un beneficio anual calendario en un contrato que sólo comienza a

regir a mitad del año, en el mes de junio, lo que permite concluir que por el contrario, la intención de las mismas partes en cuanto a la circunstancia del vencimiento del contrato en el mes de mayo respecto del beneficio de carácter anual calendario, fue que no se alterara su pago completo, no deduciendo o descontando proporcionalmente los meses que excedan el mes de mayo, vencimiento del instrumento colectivo, si nada estipularon al respecto, como consta de los antecedentes.

Resulta evidente que si las partes solamente excepcionaron el caso del inicio del contrato respecto de un beneficio anual, al no hacerlo para el evento del vencimiento del mismo contrato, es porque están manifestando su intención que ya pagado un beneficio anual, su pago sea completo, no obstante vencer el contrato en un lapso intermedio.

Es decir, la misma razón que les llevó a salvar una situación de modo explícito sirve para determinar su intención en la situación contraria, que les llevó a no establecer excepción alguna al respecto, intención que lógicamente no puede ser otra que si el beneficio se pagó en el mes de febrero y es anual, el pago está bien efectuado aun cuando en el período intermedio haya vencido el contrato.

No parece sostenible que las partes hubieren podido olvidar salvar la situación del vencimiento del contrato respecto de un pago ya efectuado, lo que por lo demás no ha sido alegado, o que su intención hubiese sido que sólo se pagara hasta dicho vencimiento, o proporcionalmente, por cuanto en tal evento lo habrían así estipulado expresamente como lo hicieron para su inicio.

En cuanto a que la práctica del pago de las becas se haya hecho conforme a "*año contrato*", que llevaría a deducir una regla de la conducta para interpretar el mismo contrato, ello ocurre respecto del año 1996, porque así lo dispone de modo expreso la norma transitoria 3.1 del Anexo N° 4 comentada, como también el año 1997, que está cubierto íntegramente por la vigencia del contrato, en cambio el pago por el año 1998, que se hizo sólo hasta mayo, su pago ha sido objetado por lo que no puede hacerse valer como práctica útil al respecto.

Por lo expresado, en la especie, el beneficio de becas generales de estudio debió pagarse completo según el contrato, entre junio de 1996 y hasta todo el año 1998, cumplidos los requisitos correspondientes.

De esta manera, resulta conforme a derecho que las instrucciones impugnadas hayan ordenado el pago del beneficio de becas por el año 1998 completo, por ajustarse al tenor del contrato y a la intención de las partes que lo celebraron manifestada en su mismo tenor.

En cuanto a que el Inspector habría excedido sus atribuciones al prolongar los efectos de un contrato colectivo más allá de su vencimiento, al ordenar el pago de las becas por todo el año 1998, y no sólo hasta mayo, cabe señalar que atendido el análisis efectuado tanto del contrato como de su Anexo N° 4, fueron las mismas partes las que al estipular un beneficio anual con pago en el mes de febrero estuvieron a que este pago no se afectara por la circunstancia del vencimiento del contrato en el mes de mayo, si no lo estipularon de modo expreso, como lo hicieron para el inicio, por lo que han sido ellas quienes instaron por producir dicho efecto y no el Inspector, quien no ha excedido sus facultades.

Respecto de la jurisprudencia judicial que se cita, referida a incompetencia de los Inspectores del Trabajo para interpretar instrumentos colectivos, cabe indicar que de acuerdo a nuestra legislación, artículo 3° inciso 2°, del Código Civil, "*las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren*", es decir, tienen efecto relativo, sólo para la causa en que se dictaren, que no es el caso en análisis.

De este modo, de acuerdo a lo antes expresado, procede en la especie mantener a firme las instrucciones impartidas y rechazar su impugnación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y consideraciones efectuadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 0-98-08, impartidas por fiscalizadora M. M. F. a Compañía de Telecomunicaciones ..., en cuanto le ordenan pago por todo el año 1998 del beneficio becas de estudio estipulado en cláusula 10.8 de contrato colectivo de 1° de junio de 1996, y Anexo N° 4 del mismo, por encontrarse ajustadas a derecho.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. INCREMENTO PREVISIONAL. CLAUSULA TACITA.

3.301/257, 20.07.98.

El sistema empleado en forma reiterada por la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ... de calcular la indemnización por años de servicio de carácter legal incluyendo el porcentaje que representa el factor o incremento respecto de los trabajadores contratados antes del 1° de marzo de 1981, constituye una cláusula que se encuentra tácitamente incorporada a los contratos individuales de trabajo de los dependientes, la cual no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por el empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9° transitorio. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ords. N°s. 7.841/270, de 26.11.91; 5.835/266, de 8.10.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ... deduzca el factor o incremento previsional establecido por el D.L. N° 3.501, de 1981, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio legal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, respecto a los trabajadores contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981.

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

El artículo 9° transitorio del Código del Trabajo, señala:

"Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980".

Del precepto legal transcrito se infiere que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, de aquellos trabajadores con contrato vigente al 1° de diciembre de 1990, pero que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no corresponde incluir el incremento o factor previsional establecido por el D.L. N° 3.501, de 1980.

En otros términos, conforme a la norma anotada, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios cuando se pone término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa de los trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990, pero que iniciaron sus servicios antes del 1º de marzo de 1981, debe deducirse en el factor o incremento previsional establecido en el D.L. N° 3.501, de suerte tal, que a los dependientes que se encuentren en esta situación les corresponderá percibir el monto de la respectiva indemnización, sin el porcentaje que dicho incremento o factor representa.

De consiguiente, a la luz de la disposición legal transcrita y comentada en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ..., se encontraría legalmente facultada para deducir el incremento o factor previsional previsto en el referido D.L. N° 3.501, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio prevista en el sistema del Código del Trabajo respecto de los trabajadores contratados antes del 1º de marzo de 1981.

No obstante lo anterior, en el caso que nos ocupa cabe tener presente el precepto del artículo 9º inciso 1º, del Código del Trabajo, el cual dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma anotada se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Cabe precisar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.

En efecto, pese a la eventual falta de escrituración de un contrato de trabajo, éste igualmente existe y produce sus efectos, y dicha omisión, además de imponer al empleador una sanción pecuniaria a beneficio fiscal, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declara el trabajador, según lo dispone el inciso 4º del artículo 9º del Código del Trabajo.

De esta suerte y, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquéllas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

La doctrina ha señalado que la formación del consentimiento, no sólo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que, también, como se ha señalado, puede expresarse en forma tácita, salvo en los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija la manifestación expresa de voluntad.

En la especie, de los antecedentes acompañados y, en especial, del informe contenido en el antecedente 1) se ha podido establecer que la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ..., no ha descontado el factor o incremento previsional en análisis para los efectos de calcular las indemnizaciones legales y convencionales que les correspondían percibir a los trabajadores ingre-

sados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, para los efectos de calcular las indemnizaciones legales que les correspondían percibir a tales dependientes.

Asimismo se ha podido establecer que la referida empresa no hizo uso del derecho establecido en el artículo 9º transitorio del Código del Trabajo, antes analizado.

De esta suerte, analizada esta información a la luz de las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que la reiteración por parte de la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ..., en orden a incluir el porcentaje que representa el factor o incremento previsional establecido en el D.L. Nº 3.501, de 1980, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio de carácter legal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores contratados antes del 1º de marzo de 1981, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente en los contratos de trabajo de los dependientes de la referida empresa.

De ello se sigue que la forma de calcular la indemnización por años de servicio legal, incluyendo el factor o incremento previsional en comento, constituye una estipulación tácita, la que no puede ser dejada sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el 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 las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Us. que el sistema empleado en forma reiterada por la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ... de calcular la indemnización por años de servicio de carácter legal incluyendo el porcentaje que representa el factor o incremento respecto de los trabajadores contratados antes del 1º de marzo de 1981, constituye una cláusula que se encuentra tácitamente incorporada a los contratos individuales de trabajo de los dependientes, la cual no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por el empleador.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS INDEBIDOS. DERECHOS LABORALES. PRINCIPIO AJENIDAD.

3.364/258, 23.07.98.

La empleadora debe pagar a sus trabajadores vendedores de suscripciones el total de sus comisiones en los términos y oportunidad que precisan sus contratos de trabajo, con total prescindencia de la suerte o curso que tengan las relaciones comerciales entre adquirentes de los productos o clientes y la proveedora de éstos o empleadora.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º.

Concordancias: Dictamen Nº 4.458/205, de 1º.08.94.

Se consulta sobre la legalidad de ciertos descuentos que el empleador practica a las remuneraciones de dependientes que perciben comisiones por ventas de suscripciones, en el caso que los

clientes adquirentes de publicaciones de empresa ... –por diversas razones– dejan sin efecto las ventas pactadas o simplemente no pagan las cuotas acordadas.

Sobre la materia, cabe precisar en primer término, que el artículo 7º del Código del Trabajo establece:

"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".

Así entonces, el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes: para el empleador, proporcionar el trabajo convenido y pagar una remuneración determinada, y para el trabajador, prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De lo anterior deriva, que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento y, por otra parte, corresponde al empleador –naturalmente– asumir todo aquello que involucre la gestión o administración de su empresa.

Ahora bien para deslindar una y otra responsabilidad, esta Dirección ha acogido y desarrollado el *principio de ajenidad*, en cuya virtud los dependientes que prestan servicios conforme a un contrato de trabajo, realizan sus funciones *"por cuenta de otro"* o *"por cuenta ajena"*, lo que significa *"que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquéllos les corresponde, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión"* (Dictamen N° 4.458/205, de 1º.08.94).

En estas condiciones, es evidente que si los adquirentes de productos de la empleadora –vendidos por sus dependientes comisionistas– dejan sin efecto estas adquisiciones o no cumplen sus compromisos económicos, conforme a la doctrina esbozada precedentemente, no es una circunstancia que deba poner en incertidumbre la remuneración del trabajador, puesto que no se encuentra dentro de la esfera de las obligaciones laborales del dependiente comisionista prever este incumplimiento, ni tampoco este incumplimiento constituye –jurídicamente– una causal de extinción o modificación del derecho a la comisión establecido en el contrato de trabajo.

Predicamento contrario implicaría *compartir legalmente los riesgos de la empresa* entre empleador y trabajador, criterio que no es el del legislador chileno ni la doctrina especializada.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada, jurisprudencia administrativa citada y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que la empleadora debe pagar a sus trabajadores vendedores de suscripciones el total de sus comisiones en los términos y oportunidad que precisan sus contratos de trabajo, con total prescindencia de la suerte o curso que tengan las relaciones comerciales entre adquirentes de los productos o clientes y la proveedora de éstos o empleadora.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY Nº 19.170. FERROCARRILES DEL ESTADO. INCOMPATIBILIDAD.**3.426/259, 27.07.98.**

La indemnización compensatoria establecida en la Ley Nº 19.170, es compatible con las remuneraciones que perciba el beneficiario de dicha indemnización, provenientes de la celebración de un contrato de trabajo con la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, pudiendo, por ende, percibirse ambas prestaciones en forma conjunta.

Fuentes: Ley Nº 19.170, artículos 1º y 2º transitorios.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.183/169, de 22.07.96 y 7.157/350, de 30.12.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que el Sr. N.N celebre un contrato de trabajo con la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, teniendo presente que el recurrente se encuentra percibiendo la indemnización compensatoria prevista en el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.170, de 1992.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley Nº 19.170, publicada en el Diario Oficial de 3.10.92, en el inciso 1º, del artículo 1º transitorio, prescribe:

"Facúltase a la empresa de los Ferrocarriles del Estado para otorgar una indemnización compensatoria a los trabajadores que, al 31 de mayo de 1991, se encontraban prestando servicios en ella, y siempre que sean desahuciados por necesidades de la empresa, dentro del plazo de tres años contado desde la publicación de esta ley. Esta indemnización se determinará considerando el promedio de las remuneraciones imponibles de los tres meses anteriores al del cese, sin descontar el incremento a que se refiere el artículo 2º del Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, y se aumentará en el mismo porcentaje y a contar de la misma fecha en que, con posterioridad a su otorgamiento, se concedan reajustes generales de remuneraciones para el sector público. Este beneficio será compatible con las indemnizaciones que les correspondan por término de su contrato de trabajo y no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal".

De la norma antes transcrita se desprende que la ley ha establecido en favor de los trabajadores de la empresa de los Ferrocarriles del Estado que dejen de prestar servicios en dicha empresa una indemnización compensatoria no imponible ni tributable, la cual es compatible con cualquier otra indemnización que por término de contrato pudiera corresponder a dichos dependientes.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 2º transitorio del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Los beneficios establecidos en el artículo anterior serán incompatibles con cualquier ingreso proveniente de contrato de trabajo o prestación de servicios que el beneficiario celebre con la empresa, o con aquellas sociedades en que ésta tenga participación o con el Estado o con sociedades en que éste participe o con los concesionarios".

Del precepto antes anotado se infiere que la indemnización compensatoria en referencia es incompatible con cualquiera otro ingreso que perciba el beneficiario proveniente de un contrato de trabajo o de una prestación de servicio que éste celebre con la empresa de los Ferrocarriles del Estado o con sociedades en que dicha empresa tenga participación o con el Estado o sociedades en que éste participe o con concesionarios.

Como es dable apreciar, conforme a la norma en comento, la incompatibilidad de la indemnización sólo se encuentra circunscrita a cualquier otro ingreso que perciba el beneficiario como consecuencia de haber suscrito un contrato de trabajo, o por realizar una prestación de servicios en la empresa de los Ferrocarriles del Estado, o con sociedades que esta tenga participación, o con el Estado o sociedades en que éste participe o con concesionarios.

De ello se sigue, por el contrario que la indemnización compensatoria es compatible con aquellos ingresos que perciba el beneficiario como consecuencia de ejecución de labores en virtud de un contrato de trabajo o prestaciones de servicios realizadas para entidades diversas a aquellas que señala la norma en comento.

En otros términos, conforme a la norma en estudio, no existiría inconveniente jurídico para que el beneficiario de la indemnización compensatoria siga percibiendo dicho beneficio conjuntamente con los ingresos provenientes de entidades o empresas diversas a las que el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.170 contempla:

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes aportados por el recurrente aparece que éste según documento tenido a la vista con fecha 28.08.95, la empresa de los Ferrocarriles del Estado, puso término a su contrato de trabajo por aplicación de la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo.

Asimismo, de acuerdo al documento denominado "*Declaración y Finiquito Indemnización Compensatoria artículo 3º transitorio letra a), D.F.L. Nº 1, de 1993, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones*", el ex trabajador de la empresa se encuentra percibiendo la indemnización compensatoria establecida en dicho precepto cuyo monto inicial asciende a \$ 141.024 mensuales.

Por otra parte, conforme a los antecedentes aportados a la presentación del antecedente, se ha podido establecer que el Sr. N.N., pretende suscribir un contrato de trabajo con la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, a objeto de prestar servicios en el Establecimiento Educacional denominado Liceo Industrial de Electrotecnia "*Ramón Barros Luco*", administrado por la aludida Corporación, en calidad de pañolero, percibiendo por tales labores un sueldo mensual de \$161.820 y demás beneficios previstos en la cláusula segunda del aludido contrato.

Analizados los hechos descritos a la luz de las normas contenidas en los artículos 1º y 2º transitorios, de la Ley Nº 19.170, antes comentados, posible resulta convenir que la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, no detenta el carácter de alguna de aquellas entidades o personas a que se refiere el inciso 1º del artículo 2º transitorio, del aludido cuerpo legal, puesto que la misma, es una Corporación de Derecho Privado que no puede ser calificada como una sociedad en que la empresa de los Ferrocarriles del Estado tenga participación, como tampoco, una sociedad en que el Estado participe, o concesionaria de éste.

En estas circunstancias, forzoso resulta concluir que, a juicio de esta Repartición, no existiría inconveniente jurídico alguno para que el Sr. N.N., ex trabajador de la empresa de los Ferrocarriles del Estado que percibe la indemnización compensatoria prevista en la Ley Nº 19.170, celebre un

contrato de trabajo con la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril en virtud del cual perciba las remuneraciones correspondientes, conjuntamente con el monto correspondiente a la aludida asignación compensatoria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la indemnización compensatoria establecida en la Ley Nº 19.170, es compatible con las remuneraciones que perciba el beneficiario de dicha indemnización, provenientes de la celebración de un contrato de trabajo con la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, pudiendo, por ende, percibirse ambas prestaciones en forma conjunta.

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

3.427/260, 27.07.98.

No se ajusta a derecho la Instrucción Nº 98/156, de fecha 20.02.98, impartida por la fiscalizadora Sra. M. T. T. P., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción a A.F.P. ..., que ordena actualizar la estipulación convenida en la cláusula primera del contrato de trabajo, relativa a la labor o función y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10; Código Civil, artículo 1546.

Concordancias: Dictámenes Ord. Nº 2.768, de 4.06.84, Ord. Nº 1.115/057, de 25.02.94, Ord. Nº 1.120/46, de 15.02.95.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones 98/156, de 20 de febrero de 1998, impartidas a la Administradora de Fondos de Pensiones ... por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, señora M. T. T. P., que ordenan a dicha entidad actualizar la estipulación convenida en la cláusula primera del contrato de trabajo, relativa a la labor o función, en la cual se consigna que el trabajador se desempeñará como agente, promotor o relacionador de sus servicios, agregando, a fin de que resulte concordante con la estipulación convenida en el párrafo subsiguiente de la misma cláusula, *"será la esencia del objeto de este contrato el logro u obtención de incorporaciones efectivas a A.F.P. ..."*.

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

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

"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;".

De la norma preinserta fluye que el contrato de trabajo, debe contener, entre otras menciones obligatorias, la determinación de la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse.

Por su parte, este Servicio, a través de Dictámenes N°s. 1.115/57, de 25.02.94 y 1.120/46, de 15.02.95, entre otros, se pronunció en tal sentido, señalando que la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente, agregando que tal exigencia denota la intención del legislador de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, tanto en lo que respecta a la labor específica que debe efectuar el trabajador, cuanto en lo relativo a los servicios que puede requerir, a su vez, el empleador.

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

En la especie, de acuerdo a la estipulación convenida en la cláusula primera de los contratos de trabajo suscritos por A.F.P. ..., que motivaron la solicitud de reconsideración del antecedente, el servicio que debe prestar el trabajador es el de *"agente, promotor o relacionador de sus servicios"*.

Por otra parte, según ya se señaló en párrafos anteriores, en la misma cláusula del contrato en estudio se consigna que constituirá la esencia del objeto del mismo, el logro u obtención de incorporaciones efectivas a A.F.P. ... que produzca el trabajador.

De esta forma, el análisis de la cláusula primera del contrato permite afirmar que se ha consignado de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual han sido contratados los dependientes aludidos, toda vez que en ella se consigna que éstos se desempeñarán como promotores, agentes y relacionadores de sus servicios, para cumplir con el objetivo esencial del contrato, cual es, el logro u obtención de incorporaciones efectivas a la entidad empleadora.

Corroborando el aserto del párrafo precedente, la declaración de uno de los trabajadores afectados, contenida en el informe de fiscalización remitido por la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, de la cual se desprende que su función principal está constituida por la captación de afiliados de otras A.F.P. y se les mide y remunera por la cantidad de traspasos efectivos y el monto de los mismos, por cuanto se tienen metas establecidas al respecto, agregando el referido dependiente en su declaración que todas las funciones adicionales están relacionadas con la venta de servicios, entre ellas, proporcionar a los clientes información sobre las normas contenidas en el D.L. N° 3.500.

Por su parte, la Circular N° 136, emanada de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, cuya fotocopia adjunta el requirente en su presentación, que imparte instrucciones relativas a los requisitos y obligaciones aplicables a esta clase de trabajadores, define su función, como *"promotores y agentes de ventas"*, descripción ésta, similar a la efectuada en el contrato en estudio.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto y en conformidad a la doctrina de este Servicio, ya citada, posible es concluir que la instrucción que ordenó actualizar los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, en cuanto a las funciones específicas que desempeñan habitualmente, especificándose la labor, el nombre genérico del trabajador, cuya esencia del contrato es el logro u obtención de incorporaciones efectivas a la institución aludida, de acuerdo a lo estipulado en el inciso segundo de la misma cláusula, no se encuentra ajustada a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no se ajusta a derecho la Instrucción N° 98/156, de fecha 20.02.98, impartida por la fiscalizadora Sra. M. T. T.P., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción a A.F.P. ..., que ordena actualizar la estipulación convenida en la cláusula primera del contrato de trabajo, relativa a la labor o función y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.

JORNADA DE TRABAJO. MODIFICACION.

3.428/261, 27.07.98.

Resulta procedente que la empresa ... modifique por segunda vez la distribución de la jornada de trabajo de sus dependientes en cuanto dé cumplimiento a los presupuestos establecidos por el artículo 12 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12. Código Civil, artículos 19 y 20.

Concordancias: Ord. N° 6.413/208, de 25.09.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta procedente que la empresa ... modifique por segunda vez la distribución de la jornada de trabajo de sus dependientes.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el inciso segundo del artículo 12 del Código del Trabajo establece:

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

De la norma legal precitada se colige que el empleador cuenta con la facultad de modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo, sea anticipando o postergando la hora ingreso al trabajo, hasta en sesenta minutos, a condición de que concurren dos requisitos copulativos, a saber:

- a) que existan circunstancias que afecten todo el proceso de la empresa, establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y
- b) que se dé aviso al trabajador de la alteración con una anticipación mínima de treinta días.

De esta forma, concurriendo copulativamente los requisitos antes explicitados, debe concluirse que el empleador podrá alterar la distribución de la jornada convenida, únicamente con el objeto de adelantar o postergar la hora de ingreso del trabajador en sesenta minutos.

De igual manera, del propio texto legal fluye claramente que esta facultad concedida por el legislador, no habilita al empleador en caso alguno para alterar la duración de la jornada de trabajo, como ocurriría en el evento de que adelantando en sesenta minutos la hora de ingreso a labores del dependiente, pretendiera el empleador mantener invariable la hora de término de la misma jornada.

Ahora bien, para determinar el exacto sentido y alcance de la expresión "*hasta en sesenta minutos*" a que se ha hecho referencia, cabe recurrir primeramente a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "*Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*", agregando la segunda norma que "*las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas*", el cual de acuerdo a la jurisprudencia judicial se encuentra establecido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Siguiendo las reglas señaladas nos encontramos con que la expresión "hasta", significa "que sirve para expresar el término de lugares, acciones y cantidades continuas o discretas", y "término" es, a su vez, "último punto hasta donde llega o se extiende una cosa", o bien, "último momento de la duración o existencia de una cosa".

De esta forma, posible es inferir que el legislador con la expresión "hasta en sesenta minutos", ha querido señalar el período máximo de tiempo en que diariamente puede ser alterada la distribución de la jornada de trabajo, encontrándose facultado el empleador para decidir, dentro de ese tope, cuantos minutos anticipará o postergará la hora de ingreso al trabajo, independientemente de cual sea la duración de la jornada de trabajo convenida, es decir si ésta es de 48 horas semanales o menos.

A igual conclusión se llega si aplicamos al caso que nos ocupa la regla práctica de interpretación, denominada como "*argumento de la no distinción*" que se expresa en el aforismo jurídico, "*donde la ley no distingue, no es lícito al intérprete distinguir*".

En efecto, el legislador ha otorgado al empleador la facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo, hasta en sesenta minutos, a condición de que se cumplan ciertos requisitos copulativos ya analizados, sin establecer distinción alguna basada en el número de horas de duración de la jornada que se hubiera pactado.

Ahora bien, en la especie, el informe de fiscalización efectuada por don M. O. E., de fecha 7 de abril de 1998, y que se contiene en el documento del antecedente 1), se infiere que la empresa ..., procedió en el mes de octubre de 1997, a alterar la hora de entrada y de salida de los trabajadores de la División Valores, compuesta por personal encargado de prestar el servicio de retiro y traslado de valores de los clientes (Bancos, Supermercados y otros), a través de la creación de dos nuevas distribuciones horarias que se agregaron a las existentes hasta esa fecha, lo que determinó que un turno ingresara treinta minutos antes a sus labores y otro turno, treinta minutos después de la hora de ingreso habitual a su jornada laboral.

De lo anterior, es dable concluir que las modificaciones efectuadas se adecuan a lo establecido por la norma legal en análisis, toda vez que permiten agilizar los procesos productivos de la División Valores que constituye la unidad o conjunto operativo a que hace referencia el legislador.

De igual forma, consta de memorándum de 2.09.97, que se acompaña al informe de fiscalización precitado, que la empresa procedió a notificar a sus trabajadores con esa fecha la alteración de la distribución de la jornada de trabajo, conforme lo prescribe el artículo 12 del Código del Trabajo.

Por último, cabe agregar, que en lo que respecta al número de oportunidades en que el legislador se encuentra facultado para implementar estas modificaciones horarias, cabe señalar que el artículo 12 del Código del Trabajo, no plantea limitación alguna sobre el particular en tanto se cumpla con los requisitos establecidos en el cuerpo de este informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que resulta procedente que la empresa ... modifique por segunda vez la distribución de la jornada de trabajo de sus dependientes en cuanto dé cumplimiento a los presupuestos establecidos por el artículo 12 del Código del Trabajo.

FUERO. NEGOCIACION COLECTIVA.

3.429/262, 27.07.98.

Los socios del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Industrias Tecno-cerámicas ..., involucrados en el proceso de negociación colectiva iniciado el 19.02.98, gozan de fuero laboral durante todo el período en que se prorroga la vigencia del contrato colectivo anterior en conformidad al inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 309 y 369 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 658/23, de 28.01.92 y 6.059/263, de 25.09.95 y 4.814/229, de 2.08.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si los trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores N° 1 Industrias Tecno-cerámicas ...; involucrados en el proceso de negociación colectiva iniciado el 19.02.98, mantienen el fuero laboral durante el período en que se prorroga la vigencia del contrato colectivo anterior en conformidad al inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que el legislador ha facultado a ambas partes para prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior y continuar las negociaciones si no se hubiere llegado todavía a un acuerdo al cumplirse la fecha de término de dicho contrato colectivo.

Del mismo precepto se infiere, asimismo, que en el caso que no exista contrato colectivo anterior y se completen cuarenta y cinco o sesenta días de iniciada la negociación colectiva, según se trate de un proyecto presentado por un sindicato de empresa o un grupo de trabajadores de una misma empresa o por dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una

federación o confederación, sin que se hubiere logrado un acuerdo, las partes pueden igualmente continuar con las conversaciones a objeto de lograrlo.

Precisado lo anterior, y a objeto de evacuar el pronunciamiento requerido en el ámbito de la consulta planteada, se hace necesario determinar si durante el período en que se prorroga el contrato colectivo anterior en conformidad al inciso 1º del artículo 369 del Código del Trabajo, los respectivos trabajadores gozan de fuero, para lo cual cabe recurrir a la norma contenida en el artículo 309 del mismo cuerpo legal, que al efecto, prescribe:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte".

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador para garantizar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva, otorgó expresamente el beneficio del fuero a los trabajadores que estuvieren involucrados en dicho proceso, por un período que abarca desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto y hasta la conclusión misma de la negociación colectiva, lo que se produce, según el tenor de la norma en comento, con la suscripción del contrato colectivo o con la notificación del fallo arbitral que se dicte, según el caso.

Ahora bien, el ejercicio de la facultad prevista en el inciso 1º del artículo 369 del Código del Trabajo, ya analizado, esto es, la de prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior, no significa, de modo alguno, la conclusión del respectivo proceso de negociación colectiva, si se considera que, como ya se expresara, la misma tiene, precisamente, por finalidad, continuar las negociaciones tendientes a obtener un acuerdo entre las partes.

En otros términos, sólo se prorroga la vigencia del contrato anterior con el objeto de seguir negociando.

De consiguiente, atendido lo precedentemente expuesto, forzoso es concluir que el fuero de que gozan los dependientes involucrados en un proceso de negociación colectiva se mantiene durante la prórroga a que se refiere el citado inciso 1º del artículo 369 del Código del Trabajo, por cuanto tal circunstancia implica que no se ha producido la conclusión del proceso de negociación, esto es, no se ha suscrito el contrato colectivo ni se ha notificado el fallo arbitral, según el caso, condición necesaria para la extinción de la señalada prerrogativa conforme al referido precepto legal.

De ello se sigue que el empleador no puede, en el lapso que comprenda dicha prórroga poner término a los contratos de trabajo de los dependientes involucrados, salvo autorización judicial previa, la que sólo podrá otorgarse si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, todo ello en conformidad a lo prevenido en el artículo 174 del mismo cuerpo legal.

La conclusión anterior se encuentra en armonía con lo sostenido por esta Repartición en el Dictamen N° 4.814/229, de 2.08.95.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos, se ha podido establecer que el Sindicato de Trabajadores N° 1 de Industrias Tecno-cerámicas ..., con fecha 19.02.98, presentó un proyecto de contrato colectivo.

Por su parte, la empresa Industrias TecnoCerámicas ..., dio respuesta al aludido proyecto de contrato colectivo el día 27.02.98, remitiendo copia de la misma a la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos con igual fecha, según consta en nota tenida a la vista.

Posteriormente, la aludida organización sindical y la empresa, celebraron con fecha 18 de marzo de 1998 un acuerdo de prórroga de contrato colectivo en virtud del cual acordaron "prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior por el plazo de un año, esto es, entre el 1º de abril de 1998 y el 31 de marzo de 1999 ambas fechas inclusive, oportunidad en que se continuará con la negociación. Lo anterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 369 inciso 1º del Código del Trabajo".

Como es dable apreciar, en el caso en consulta la empresa y el Sindicato N° 1 constituido en la misma, en ejercicio de la facultad que les confiere el inciso 1º del artículo 369, acordaron prorrogar la vigencia del contrato colectivo y continuar las negociaciones en la oportunidad en que éstas convinieron expresamente, circunstancia ésta que permite afirmar que el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto en la empresa Industrias TecnoCerámicas ..., no ha concluido.

Analizados los hechos antes descritos a la luz de la norma contenida en el artículo 309 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos anteriores, forzoso es concluir que el fuero de que gozan los socios del Sindicato N° 1 de la empresa Industrias TecnoCerámicas ... involucrados en el proceso de negociación colectiva iniciado el 19.02.98, se mantiene durante el período en que se prorrogó el contrato colectivo anterior en conformidad a inciso 1º del artículo 369 del mismo cuerpo legal, por cuanto, tal como ya se dijera, no ha terminado el respectivo proceso de negociación, esto es, no se ha celebrado el correspondiente contrato colectivo, condición necesaria para la extinción de la prerrogativa antes indicada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que los socios del Sindicato de Trabajadores N° 1 de la empresa Industrias TecnoCerámicas ... involucrados en el proceso de negociación colectiva iniciado el 19.02.98, gozan de fuero laboral durante todo el período en que se prorroga la vigencia del contrato colectivo anterior en conformidad al inciso 1º del artículo 369 del Código del Trabajo.

FERIADO. BENEFICIOS QUE SE INCLUYEN.

3.489/263, 30.07.98.

La remuneración íntegra que deben percibir los trabajadores reemplazantes durante su feriado legal, debe incluir el bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.

Fuentes: Código del Trabajo, cuatro primeros incisos del artículo 71.

Se consulta sobre la procedencia legal que durante el feriado legal se cancele la remuneración íntegra, incluido un bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.

Sobre la materia, en lo que interesa, los cuatro primeros incisos del artículo 71 del Código del Trabajo establecen:

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, la organización sindical recurrente hace valer una cláusula del contrato colectivo vigente que regula el otorgamiento de un bono de reemplazo para el personal, que es del siguiente tenor:

"Al personal afecto a este Contrato Colectivo, que sea autorizado por el supervisor directo por escrito y ratificado por la Administración y que reemplace a otro afecto a este Contrato, y que tenga un mayor sueldo base, se le pagará la diferencia de sueldo correspondiente, al igual que las horas extraordinarias y el bono de producción y/o pesca cuando corresponda de acuerdo al siguiente procedimiento.

"a) No darán lugar a reemplazo aquellos inferiores a 6 días corridos en cualquier período.

"b) Al personal que deba reemplazar a otro, se le pagará la diferencia siempre y cuando haya reemplazado anteriormente, por un plazo mínimo de (15) quince días continuos o (18) diez y ocho días discontinuos cuyos reemplazos no podrán ser inferiores a (6) seis, conforme al párrafo anterior.

"c) No se efectuarán reemplazos a personal de supervisores".

De la norma convencional transcrita se infiere, que en el caso de que el trabajador reemplazado tenga un mayor sueldo base que el reemplazante, a este último se le deberá pagar la diferencia

de sueldo correspondiente, diferencia que deberá hacerse extensiva —además— a las horas extraordinarias, bono de producción y bono de pesca, según corresponda.

En estas condiciones, como es dable advertir, los trabajadores que se desempeñen como reemplazantes, tienen derecho a percibir durante el período que dure este reemplazo y siempre que el dependiente reemplazado tenga un mayor sueldo, una *remuneración adicional variable* que debe añadirse a su remuneración fija, lo que significa que durante este período, el trabajador reemplazante se encontrará afecto al inciso 4º del artículo 71 del Código del Trabajo y durante este lapso estará remunerado "*con sueldo y estipendios variables*".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedente y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que la remuneración íntegra que deben percibir los trabajadores reemplazantes durante su feriado legal, debe incluir el bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.

REGLA DE LA CONDUCTA. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA.

3.491/264, 30.07.98.

Emite pronunciamiento sobre duración y oportunidad del descanso dentro de la jornada del personal paradocente que se desempeña en el Liceo A N° 119 de Talagante.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º. Código Civil, artículos 1545 y 1564 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.227/078, de 15.04.92; 5.946/274, de 15.10.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que esa Corporación modifique unilateralmente el horario de colación del personal paradocente que se desempeña en el Liceo A N° 119 de Talagante, fijándolo entre las 14:20 y las 14:50 horas, teniendo presente que en los respectivos contratos de trabajo se estipula expresamente que la jornada diaria de dichos trabajadores se interrumpirá en media hora para tal efecto.

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

El artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

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

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

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

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

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

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

No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564 inciso final del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, 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.

De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial, y tal aplicación constituye un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual, siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma.

En la especie, de los antecedentes proporcionados y tenidos a la vista aparece que en los contratos de trabajo de parte del personal de que se trata se conviene que la jornada diaria se interrumpirá en media hora de colación, no estableciéndose la oportunidad en que se hará uso de tal descanso.

Igualmente de los referidos antecedentes aparece que algunos de los dependientes involucrados suscribieron anexos de contratos en los que pactan expresamente la duración y distribución de la respectiva jornada laboral, estableciéndose en ellos una interrupción de media hora, entre las 14:15 y las 14:45 y entre las 13:00 y 13:30 horas para los señalados efectos. En el caso de una dependiente se conviene una interrupción de una hora, entre las 13:00 y 14:00 horas.

Finalmente de dichos antecedentes se ha podido establecer que todos los dependientes afectados a un descanso de media hora dentro de la jornada, tanto los regidos por la cláusula pertinente de sus respectivos contratos como aquellos que suscribieron los anexos antes indicados, en forma reiterada en el tiempo, más de un año, han hecho uso de una hora para colación, entre las 13:00 y las 14:00 horas.

Ahora bien, analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales transcritas y comentadas y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que si la citada Corporación y los trabajadores que suscribieron los referidos anexos, no obstante haber pactado una interrupción para colación de media hora, entre las 14:15 y 14:45 y de 13:00 a 13:30, respectivamente, en forma reiterada en el tiempo han entendido y ejecutado dichas cláusulas de forma tal que la duración del descanso para colación ha sido por más de un año de una hora y se ha hecho efectivo entre las 13:00 y las 14:00 hrs., tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial contenido en las respectivas cláusulas contractuales, por ser ésta la aplicación práctica que las partes les han dado, vale decir, la forma como éstas han entendido y cumplido dichas estipulaciones.

En estas circunstancias, teniendo presente las consideraciones señaladas en los párrafos que anteceden, es posible concluir que la Corporación recurrente no puede unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los aludidos dependientes, alterar la duración y oportunidad del descanso destinado a colación que ha utilizado reiteradamente en el tiempo, dado que la aplicación de las mismas se encuentra enmarcada dentro de los términos que hacen aplicable la "*regla de la conducta*", ya analizada en párrafos precedentes.

No altera la conclusión anterior la disposición contenida en el inciso 2º del artículo 12 del Código del Trabajo a que se alude en su presentación y que, a su juicio, le permitiría efectuar la modificación de que se trata, toda vez que dicho precepto regula una situación distinta a la analizada y resuelta en el presente informe, cual es, la facultad que asiste al empleador, previo cumplimiento de determinadas condiciones, para alterar unilateralmente la distribución de la jornada laboral convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, no resultando, por ende, aplicable en la especie.

Respecto de los trabajadores que no suscribieron los señalados anexos y que no obstante encontrarse regidos por la cláusula pertinente inserta en sus contratos individuales que, como ya se dijera, sólo establece la duración del beneficio fijándola en media hora, han utilizado hace más de un año a la fecha una hora para tal efecto, preciso es convenir que tal modalidad, aplicada en forma reiterada en el tiempo, se encuentra, asimismo, enmarcada dentro de las situaciones que hacen aplicable la "*regla de la conducta*", lo cual se traduce en que el empleador no puede, unilateralmente, modificar la duración del referido descanso, el que debe continuar siendo de una hora.

Distinta es la situación tratándose de la oportunidad en que dichos trabajadores deben hacer uso del beneficio, atendido que al no existir en tal caso estipulación alguna al respecto no corresponde aplicar la citada doctrina para la cual como ya se dijera, es esencial la existencia de un pacto formal entre las partes.

Tampoco procede considerar que la circunstancia que el aludido descanso reiteradamente en el tiempo se haya hecho efectivo entre las 13:00 y las 14:00 horas constituya una cláusula tácita de los contratos de trabajo del aludido personal, toda vez que la determinación del momento u oportunidad del mencionado beneficio se encuentra comprendido dentro de las atribuciones del empleador de organizar y dirigir el trabajo desde el punto de vista de su personal, conclusión ésta que se encuentra en armonía con lo resuelto en Dictámenes N°s. 54/4, de 6.01.90 y 626/13, de 21.01.91, de este Servicio.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la Corporación recurrente se encuentra facultada para disponer el momento en que los trabajadores de que se trata deben hacer uso del descanso destinado a colación que les corresponde, esto es, una hora.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que las condiciones relativas a duración y oportunidad del descanso dentro de la jornada del personal paraprofesor que se desempeña en el Liceo A 119 de Talagante son las que se señalan en el cuerpo del presente informe.

REGLAMENTO INTERNO. MULTAS. DESTINO.

3.493/265, 30.07.98.

Reconsidera las Instrucciones N° 17-1201, de 26.12.97 impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, que ordenaban distribuir los fondos de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno entre el Servicio de Bienestar de la empresa y el del sindicato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 157 y 63. Código Civil, artículo 20.

Concordancias: Ord. N° 3.189, de 25.06.84.

Se ha solicitado la reconsideración de las Instrucciones N° 17-1201 de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua evacuadas el día 26.12.91.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Las Instrucciones N° 17-1201, de 26.12.97, evacuadas por el fiscalizador Sr. R. J. M. ordenan lo siguiente:

"31.- Distribuir multas aplicadas a los trabajadores por infracciones a las normas del Reglamento Interno de acuerdo a lo previsto en Art. 157 del Código del Trabajo, esto es, a Servicios de Bienestar de la empresa y del sindicato, desde noviembre de 1995 a noviembre de 1997".

Por su parte el inciso 2° del artículo 157 del Código del Trabajo dispone:

"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.

Ahora bien, en lo que respecta a los términos "*a prorrata de los afiliados*" utilizados por el legislador en el precepto en análisis, cabe manifestar que ellos se refieren, a juicio de la suscrita, al modo como debe distribuirse el producto de las multas en referencia en el evento que coexistan en una empresa varios fondos de bienestar social de la empresa o, a falta de éstos, uno o más servicios de bienestar de las organizaciones sindicales, caso en el cual las sumas provenientes de la aplicación de multas por infracción al reglamento interno, deben repartirse entre dichas entidades y en la forma señalada, es decir en proporción al número de afiliados que éstas detenten.

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 Española; 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 de la Lengua Española 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 comentario 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 sólo resulta jurídicamente procedente repartir las sumas provenientes de las multas aplicadas por infracción al reglamento interno cuando coexistan 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.

En consecuencia, sobre la base de la norma transcrita y de los comentarios efectuados, se reconsideran las Instrucciones N° 17-1201 evacuadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua el día 26.12.97.

CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

113, 16.07.98.	Depto. Fiscalización
1) Reitera cumplimiento de lo instruido en Orden de Servicio Nº 29, de 22 de noviembre de 1990, en especial a la comunicación establecida en su punto Nº 4, y	
2) Regula información periódica a enviar al Depto. de Fiscalización sobre infracción en porcentaje de trabajadores extranjeros se indica e imparte instrucciones complementarias.	

Atendida solicitud del Sr. Subsecretario del Interior, se ha estimado necesario reiterar a Uds. el cumplimiento de lo establecido en la Orden de Servicio Nº 29, de fecha 22 de noviembre de 1990, que imparte instrucciones sobre fiscalización del Capítulo III del Título I, Libro I del Código del Trabajo, relativo a la nacionalidad de los trabajadores, sanciones que deben aplicarse y en especial a lo dispuesto en su Nº 4, relativo a las comunicaciones que deben efectuarse en el evento de detectarse infracciones sobre el tema.

La citada orden de servicio, en su punto Nº 4 señala:

"4.- De la infracción anterior y siguiendo el conducto regular, los Jefes de Oficina darán cuenta por oficio a la Intendencia Regional o Gobernación Provincial en su caso, autoridad llamada a resolver sobre la materia. Para este efecto será necesario adjuntar copia del informe emitido por el fiscalizador y el acta que se haya levantado al efecto".

Por otra parte, como complemento de la citada orden de servicio, se ha estimado impartir las siguientes instrucciones:

1.- De la fiscalización.

Aspecto laboral.

La fiscalización, en caso de detectarse personal extranjero, *autorizado o no para prestar servicios*, se sujetará a los procedimientos en actual vigencia, en términos de revisión y existencia de documentos laborales, plazos y sanciones. Lo anterior conforme se establece en el Memorandum Nº 93, del Departamento Jurídico, de 9.06.97, que ha emitido pronunciamiento sobre el tema y que se acompaña.

Es decir, respecto del personal extranjero ya sea que esté o no autorizado para prestar servicios, se procederá en los mismos términos que una fiscalización cualquiera respecto de contrato de trabajo, registro control de asistencia, jornadas, remuneraciones, descan-

sos, etc., instruyéndose lo que corresponda, sancionándose todas y cada una de las infracciones que pudieran detectarse con arreglo a los procedimientos vigentes, todo ello sin perjuicio de la comunicación a que se refiere el N° 3 siguiente.

Aspecto previsional.

Respecto de la normativa previsional, los trabajadores extranjeros se registrarán en todo por la actual normativa vigente, debiendo seguirse los mismos procedimientos administrativos que se utilizan en una fiscalización de rutina.

No obstante lo anterior, quedarán exentos de la obligación de cotización sólo cuando respecto de ellos se den, en forma copulativa, los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de personal técnico extranjero, entendiéndose por técnico todo trabajador "que posea los conocimientos de una ciencia o arte", circunstancia que debe acreditarse por la empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben esos conocimientos, debidamente legalizados en conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil, traducidos al idioma español
- b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, situación que debe ser acreditada por la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país de origen del técnico, legalizada en la forma exigida para comprobar la calidad de técnico a que se ha hecho referencia en la letra a) anterior.

Respecto de este régimen de previsión o de seguridad social fuera del país, la legislación chilena no sólo exige la afiliación del trabajador técnico extranjero, sino que también dicho régimen de previsión le otorgue a lo menos prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile.

Si no se cumplen los requisitos enunciados o no se pueden demostrar por parte del empleador, el trabajador técnico extranjero estará afecto al sistema previsional chileno y el empleador obligado a pagar todas las cotizaciones atrasadas con las correspondientes sanciones administrativas.

Cotización adicional diferenciada.

Los empleadores estarán obligados siempre a pagar las cotizaciones para el Seguro Social contra Riesgo de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecidas en la Ley N° 16.744, por los trabajadores extranjeros contratados, aún respecto de los técnicos extranjeros que cumplan los requisitos de excepción anotados anteriormente, conforme se dispone en el inciso final del Art. 1° de la Ley N° 18.156.

2.- De la sanción especial.

El artículo 3° de la Ley N° 18.156, establece que los que invocaren la exención previsional establecida en la misma ley y no reunieren los requisitos de aplicabilidad, serán sanciona-

dos con una multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.M. anuales, la que podrá aumentarse al duplo si incurriere en más de una infracción dentro del término de dos años.

Corresponderá aplicar esta sanción a la Dirección del Trabajo.

3.- De las comunicaciones a las Intendencias Regionales o Gobernaciones Provinciales.

Detectada infracción, en términos que el porcentaje de trabajadores extranjeros exceda el permitido en el artículo 19 del Código del Trabajo, considerando lo dispuesto en el artículo 20 del mismo o que, excedido o no el porcentaje se encuentren trabajadores extranjeros sin la debida autorización para prestar servicios (independiente de las sanciones laborales y previsionales que el caso amerite), se informará lo que corresponda al gobierno regional o provincial mediante oficio, el que a lo menos debe contener:

- a) Individualización completa del empleador, entendiéndose por tal: nombre o razón social, Rol Unico Tributario, nombre y Rol Unico Tributario del representante legal si procede y domicilio de ambos.
- b) Breve descripción de la o las situaciones detectadas:
 - más del 15% de trabajadores extranjeros y/o
 - no autorizados para trabajar.
- c) Nómina de los trabajadores extranjeros con indicación de su nacionalidad.

4.- De las comunicaciones a este Departamento.

Para atender requerimiento del Sr. Subsecretario del Interior, cada vez que se realicen comunicaciones al gobierno regional o provincial, se remitirá una copia de las mismas a este Departamento.

Las presentes instrucciones serán de aplicación permanente y deberán darse a conocer, bajo firma, a los funcionarios de las respectivas oficinas.

ANEXO

Memorándum N° 93, de 9.06.98, del Sr. Jefe del Departamento Jurídico

Mediante memorándum del antecedente se ha solicitado un informe a este Departamento acerca de la posibilidad de sancionar al empleador que proporcione trabajo a personas extranjeras que no cumplen con los requisitos legales para desarrollar trabajo remunerado en Chile, cuando en dicha prestación de servicios se detecten infracciones a la legislación laboral vigente. Además, si esta posibilidad de sancionar alcanza todas las materias de orden laboral, o excluye algunas como la obligación de escriturar contrato de trabajo.

Al respecto, cumpla con manifestar a Ud. que en opinión de este Departamento, nuestro Servicio no tan sólo está facultado para impartir instrucciones cuando detecte infracciones a la

legislación laboral, como se señala en el Ordinario N° 3.947, de 15 de julio de 1996, citado por Ud. en el memorándum del antecedente, sino también para aplicar las sanciones correspondientes cuando no se dé cumplimiento a aquéllas por parte de los infractores.

Lo anterior, basado principalmente en las normas tanto constitucional como legal analizadas en el referido ordinario, que permiten sostener que en todo lo relativo a la regulación del trabajo, nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas legales vigentes sobre la materia, entre ellas, las de los artículos 9° y 10 del Código del Trabajo, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que aquél no reúna los requisitos de residencia o permanencia legal.

A mayor abundamiento cabe agregar que la suscripción del contrato de trabajo, de acuerdo a las normas contenidas en el Decreto Ley N° 1.094, de 1975, del Ministerio del Interior y Reglamento N° 597, de 1984, de Extranjería, es un requisito indispensable para el otorgamiento de visación de residente sujeto a contrato.

120, 4.08.98.

Depto. Relaciones Laborales

Comunica procedimiento que indica, en relación con la Ley N° 19.568, que dispone la restitución o indemnización por bienes confiscados y adquiridos por el Estado a través de los Decretos Leyes N°s. 12, 77 y 133, de 1973; 1.697, de 1977, y 2.346, de 1978.

Con fecha 23 de julio, recién pasado, se publicó en el Diario Oficial, la Ley N° 19.568, que dispone *"la restitución o indemnización por bienes confiscados y adquiridos por el Estado a través de los Decretos Leyes N°s. 12, 77 y 133, de 1973; 1.697, de 1977, y 2.346, de 1978.*

De acuerdo con la citada ley, tanto las personas naturales como las personas jurídicas, incluidos los partidos políticos, que hayan sido privados de bienes, muebles o inmuebles, por aplicación de los decretos leyes citados en el párrafo anterior, tienen derecho a solicitar la restitución o requerir el pago de una indemnización, en conformidad con las disposiciones contenidas en la misma ley. Se establece además, que gozan del mismo derecho sus sucesores o quienes se estimen como tales de acuerdo con las mismas disposiciones.

Pues bien, dentro de los beneficiados con las normas del citado cuerpo legal, se encuentran organizaciones sindicales de trabajadores, de base y superiores, federaciones y confederaciones, respecto de las cuales se establece una serie de condiciones, en el desarrollo de las cuales tiene activa participación nuestro Servicio.

En efecto, el artículo 5°, de la Ley N° 19.568, señala lo siguiente:

"En el caso de las solicitudes presentadas por organizaciones sindicales, el Ministerio de Bienes Nacionales requerirá el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, respecto de si la solicitante

puede ser reputada sucesora de la organización sindical afectada en los términos del artículo 1º, para lo cual este último Servicio tendrá en consideración sus estatutos, continuidad, nombre o afiliados.

"Si se presentaren dos o más organizaciones sindicales reclamando el derecho a ser reputadas sucesoras de una misma entidad, la Dirección del Trabajo se pronunciará a favor de aquella que acredite contar dentro de su organización, a la fecha de la publicación de esta ley, según corresponda:

- "a) Con el mayor número de afiliados dentro de la respectiva categoría de la empresa a que pertenecen, que hubieren estado afiliados a la organización afectada por la privación del dominio de sus bienes, o*
- "b) Con el mayor número de sindicatos, federaciones, confederaciones o entidades reputadas sucesoras de éstos, que hubieren estado afiliados a la organización afectada por la privación del dominio de sus bienes.*

"La Dirección del Trabajo emitirá su pronunciamiento dentro del plazo de sesenta días contados desde la última publicación del extracto a que se refiere el artículo 3º.

"Este pronunciamiento se notificará a los interesados por carta certificada, y de él se podrá apelar ante el Juez de Letras en lo Civil, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 7º, dentro del plazo de 30 días contado desde su notificación".

De acuerdo con la norma transcrita precedentemente, las organizaciones sindicales que soliciten, directamente o porque se reputen sucesoras de una organización afectada, la restitución o indemnización de bienes, muebles o inmuebles, que les hubieren sido confiscados, deben presentar su petición al Ministerio de Bienes Nacionales, organismo que, previo a emitir un pronunciamiento, deberá solicitar informe a la Dirección del Trabajo, en el sentido de si la peticionaria puede considerarse sucesora de la organización afectada. Se agrega además, que en el evento de presentarse más de una organización reclamando igual derecho, corresponderá a este Servicio pronunciarse a favor de una de ellas. Lo anterior deberá llevarlo a efecto basándose en una serie de elementos que le entrega la propia ley y dentro del plazo de 60 días hábiles contado desde la última publicación del extracto de la solicitud pertinente en el Diario Oficial.

Por último, se señala en el inciso final, de la norma en análisis, que el pronunciamiento del Ministerio de Bienes Nacionales, se notificará a los interesados por carta certificada y que de él se puede apelar, dentro del plazo de 30 días contado desde su notificación, ante el Juez de Letras en lo Civil.

Pues bien, de acuerdo con lo comentado, debemos concluir lo que sigue:

- La resolución de las solicitudes de restitución o indemnización de que trata la presente ley, ha quedado entregada al Ministerio de Bienes Nacionales, organismo ante el cual debe tramitarse, por los interesados, cualquier solicitud en este sentido.
- Sólo el Ministerio de Bienes Nacionales está facultado para solicitar certificaciones a la Dirección del Trabajo respecto de la calidad de sucesora que podría tener una organización sindical en relación con aquella que habría sido afectada por la confiscación de algún bien, sea mueble o inmueble.
- La Dirección del Trabajo sólo responderá aquellas solicitudes emanadas del Ministerio de Bienes Nacionales, que digan relación con la materia en estudio, a través de su Departamento de Relaciones Laborales.

- Las peticiones recibidas en las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales o Comunales que digan relación con este tema, deberán ser respondidas, mediante un oficio, con la información necesaria para que los interesados concurren ante el organismo competente para conocer de su solicitud, esto es, el Ministerio de Bienes Nacionales. En ningún caso, se entregarán certificaciones a personas jurídicas o naturales, en relación con esta materia.

2.- Ordenes de Servicio.

10, 23.07.98.

Depto. Relaciones Laborales

Imparte instrucciones para efectos de una adecuada aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 75 y 94 de la Ley Nº 19.518 y Art. 52, del Reglamento Nº 98, de 31.10.97, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- 1.- Con fecha 14 de octubre de 1997, fue publicada la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, cuyo sistema tiene por objeto *"promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos"*.
- 2.- Para lograr el cumplimiento del objetivo señalado precedentemente se establece en el artículo 11, de dicho cuerpo legal que *"las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta ley"*.
- 3.- Ahora bien, con el fin de llevar a la práctica la decisión del legislador de entregar las actividades de capacitación a la empresa *con el acuerdo de los trabajadores que laboran en ella*, se crean en el Párrafo 2º, artículos 13 al 18, de la Ley en estudio, los *Comités Bipartitos de Capacitación*, con el carácter de obligatorios para todas aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. La función de éstos consiste en acordar y evaluar él o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, como, asimismo, asesorar a la Dirección de la misma en materias de capacitación.
- 4.- Pues bien, con el objeto de facilitar el conocimiento, aplicación y posterior orientación que en esta materia deberá entregarse por las unidades operativas del Servicio a las partes involucradas, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

A.- MATERIAS ENTREGADAS A LA FISCALIZACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

- Constitución de los comités bipartitos de capacitación.
- Cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, e
- Infracciones que se produzcan por el incumplimiento de las reglas de designación de los representantes ante los comités bipartitos.

B.- SUJETOS DE LA FISCALIZACION.

- Los trabajadores, y
- La empresa.

C.- ORIGEN DE LA FISCALIZACION.

- Por denuncia, o
- De oficio, mediante programas de fiscalización.

D.- PLAZO PARA CONSTITUIR LOS COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION.

Atendido lo señalado en el inciso 1º del artículo 94, de la Ley N° 19.518, la formación de los comités bipartitos de capacitación es exigible a contar del día 1º de diciembre de 1997. Sin embargo, se ha estimado necesario, durante una primera etapa, que incluye hasta el mes de julio del presente año, otorgar las facilidades necesarias para que las partes, empleador y trabajadores, se familiaricen con el contenido de las normas y procedan, enseguida, a dar aplicación práctica a las mismas, lo que deberá redundar en la calidad de las relaciones laborales al interior de la empresa.

E.- CONSTITUCION DE LOS COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION:

- La ley establece la *obligación de constituir Comités Bipartitos de Capacitación* en todas aquellas empresas que tengan *15 o más trabajadores*.
- *La obligatoriedad de constituir dichos comités*, está determinada por el *número total de trabajadores que laboran en la empresa*, ya sea que se trate de trabajadores *permanentes o transitorios*, atendido que la norma no distingue al respecto.
- *Sólo es posible constituir un Comité Bipartito de Capacitación por empresa*, sin atender al número de establecimientos que ésta posea y el lugar en que éstos se encuentren ubicados.
- Queda entregada a la voluntad del empleador el mantener o no el comité bipartito que hubiere formado en su empresa en el evento que su personal disminuya del exigido por la ley, es decir, que baje a menos de quince trabajadores.

F.- PROCEDIMIENTO QUE DEBE EMPLEARSE PARA LA DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR ANTE EL COMITE BIPARTITO DE CAPACITACION.

La administración de la empresa debe *designar* a tres representantes ante el Comité Bipartito de Capacitación debiendo, al menos uno de ellos, tener la calidad de personal superior de la misma. Para este efecto se debe como tal aquel personal señalado en el Art. 4º del Código del Trabajo, es decir, aquellas personas que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta y en representación del empleador. Sin embargo, ha sido el propio legislador quien ha despejado cualquier duda que pudiera surgir al respecto, estableciendo que se presume de derecho que el personal designado por la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla ante el Comité.

Para dar cumplimiento cabal a la constitución del comité bipartito de capacitación es conveniente que la empresa, una vez nominados sus representantes, comunique la identidad de éstos a los trabajadores. Atendido que la ley nada señala respecto de la forma en que debe entregarse esta comunicación a los trabajadores debemos colegir que basta con que el empleador dé la suficiente publicidad a la designación, con el fin de que los trabajadores tomen debido conocimiento, lo que podrá hacer mediante carta circular, aviso en lugares visibles de la empresa u otras formas que cumplan con el objetivo señalado.

G.- PROCEDIMIENTO QUE DEBE EMPLEARSE PARA DESIGNAR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITE BIPARTITO DE CAPACITACION.

TRABAJADORES SINDICALIZADOS:

La regla general en este caso es que los trabajadores *designen* sus representantes ante el Comité Bipartito de Capacitación.

El número de representantes podrá variar entre 1 y 3 de acuerdo con el porcentaje de trabajadores afiliados a una organización sindical que laboren dentro de la empresa.

- *Más del 75% de trabajadores afiliados: tres representantes.*
- *Entre el 75% y el 50% de trabajadores afiliados: dos representantes.*
- *Menos del 50% y más del 25% de trabajadores afiliados: un representante.*

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

En el evento que exista más de un sindicato en la empresa deben las propias directivas de las organizaciones de trabajadores concordar en quienes serán sus representantes ante el Comité Bipartito de Capacitación. *En el caso de no llegar a un acuerdo se debe proceder a la elección de los representantes, mediante votación, de los trabajadores sindicalizados.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa sólo pueden participar en la elección de sus representantes dentro de su respectiva empresa.

TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:

Estos trabajadores por carecer de representación sindical *siempre deben elegir* a sus representantes ante el Comité Bipartito de Capacitación.

El número de representantes variará según sea la cantidad de trabajadores no afiliados a una organización sindical.

- *Más del 75% de trabajadores no afiliados: tres representantes.*
- *Entre el 75% y el 50% de trabajadores no afiliados: dos representantes.*
- *Menos del 50% y más del 25% de trabajadores no afiliados: un representante.*

Por último, si una vez aplicadas las reglas anteriores no fuere posible llenar todos los cargos de representante, por falta de quórum, los faltantes deben ser elegidos en una

votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados. Serán elegidos los que obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes que efectivamente hubieren participado en el acto eleccionario.

Respecto de las formalidades que deben observarse en la elección respectiva, cabe señalar que la ley nada señala, de modo que éstas quedan entregadas a la voluntad de los interesados, quienes, en todo caso, deben velar por que se mantenga el derecho a la información, respecto de lo que se vota, libertad, para ejercer su derecho sin presiones de ninguna naturaleza y secreto al emitir su decisión.

Tanto en la elección que debieran, eventualmente, realizar los trabajadores afiliados como las que deben realizar los trabajadores no afiliados a una organización sindical, la ley no exige la presencia de un ministro de fe, pero se ha resuelto por la Dirección del Trabajo que, en caso de solicitarse, deberá otorgarse todas las facilidades del caso.

Los representantes de los trabajadores deberán ser siempre empleados de la respectiva empresa.

H.- VIGENCIA DEL MANDATO DE LOS REPRESENTANTES ANTE EL COMITE BIPARTITO DE CAPACITACION.

Atendido que la ley nada señala respecto de esta materia, debemos concluir que el legislador ha querido dejar entregada a las partes la regulación de estas normas, lo mismo ocurre respecto del reemplazo de alguno de sus miembros que, eventualmente, pudiera acaecer, en caso de muerte, renuncia, incapacidad u otros.

En todo caso, debe sugerirse a los interesados que todos aquellos temas que, al igual que los anteriores, no se encuentren regulados en la ley, deben ser resueltos al momento mismo de constituirse el Comité, de común acuerdo entre las partes.

I.- SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS QUE RIGEN LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 18 en relación con el artículo 75 de la Ley en estudio, la inobservancia de las normas contenidas en este cuerpo legal debe ser sancionada con multas que van de 3 a 50 unidades tributarias mensuales. Estas multas serán aplicadas por los funcionarios fiscalizadores de la Dirección del Trabajo que constaten las infracciones correspondientes.

Según la redacción de la norma contenida en el artículo 18, citado precedentemente, las sanciones por incumplimiento sólo pueden recaer en la empresa. De modo que, respecto de los trabajadores, los fiscalizadores del Servicio, sólo se deben limitar a impartir instrucciones tendientes a obtener la observancia de las normas en esta materia.

Ahora bien, es del caso reiterar que, en la eventual aplicación de sanciones, se deberá actuar con la debida ponderación y criterio, atendido que nuestra labor consiste, esencialmente, en incentivar la formación de los comités bipartitos de capacitación de manera que éstos cumplan con la labor que la ley les ha encomen-

dado y no únicamente a que el empleador se limite a crearlos para dar cumplimiento a la norma, perdiéndose así el objetivo perseguido, que es lograr el desarrollo de las personas que se desempeñan en las empresas a través de la capacitación y calificación para el trabajo.

Atendida la reciente dictación de las normas, en comento, y conscientes de la complejidad de las mismas, se ha estimado necesario señalar que ante cualquier situación que no se encuentre debidamente resuelta en la presente orden de servicio, se deberá consultar al nivel central, quien procederá a resolver, ya sea, mediante el respectivo dictamen o a través de instrucciones verbales.

Finalmente, los Directores Regionales, Inspectores Provinciales y Comunales, velarán por el fiel cumplimiento de las presentes instrucciones, las que deberán ser dadas a conocer bajo firma a cada uno de los funcionarios de su dependencia.

3.- Resoluciones.

1.099 exenta, 10.08.98.	Depto. Jurídico
Crea la Unidad de Estudios e Investigación dependiente del Departamento Jurídico.	

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 28 inciso 2º de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Lo dispuesto en los artículos 5º letras f) y k); y 11 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

Lo dispuesto en la Resolución Nº 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que es deber de la Dirección Nacional dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, dentro de las que se encuentra la labor jurídica a cargo del Departamento Jurídico.

Que dentro de las labores de competencia del Departamento Jurídico está la de realizar los estudios jurídicos que se le encomiendan y proponer las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el Derecho del Trabajo.

Que, además, por su función, es deber del Departamento analizar y revisar los componentes jurídicos de su acción fiscalizadora, y muy especialmente los límites y los obstáculos normativos a dicha acción emanados fundamentalmente de la jurisprudencia judicial.

Que también es deber del Departamento Jurídico evacuar los informes y requerimientos de índole legal efectuados por la Organización Internacional del Trabajo, referidos a materias de Convenios Internacionales de Trabajo, ya sea ratificados o en estudio para ratificar por Chile.

Resuelvo:

Créase, a contar del 1º de agosto de 1998, la Unidad de Estudios e Investigación del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

Esta Unidad dependerá jerárquicamente de dicho Departamento, y estará a cargo de un profesional abogado dependiente del mismo, quien ejercerá esa función en calidad de Jefe de la Unidad.

Las funciones de la Unidad serán las siguientes:

- 1.- Apoyo de la tarea interpretativa del Servicio mediante el estudio de la normativa laboral, al modo de la dogmática jurídica, para analizar las instituciones de más relevancia dentro del Derecho del Trabajo.
- 2.- Análisis y estudio crítico de las instituciones básicas del Derecho del Trabajo nacional, desde las posibilidades y limitaciones de la acción fiscalizadora del Servicio a la luz de su actual configuración normativa.
- 3.- Revisión de los nuevos temas del Derecho del Trabajo, tanto desde la perspectiva de su actual recepción dentro del esquema del Código del Trabajo, como de su posible incorporación por la vía legislativa o, incluso, por la jurisprudencia administrativa del Servicio.
- 4.- Estudio normativo de los componentes internacionales del Derecho Laboral de Chile, ya del Derecho Internacional Común (Pactos Internacionales de Derechos Humanos), ya del Derecho Laboral Internacional (Convenios de la Organización Internacional del Trabajo) y, en especial, su posible adecuación al contenido prescriptivo de nuestra legislación laboral interna.
- 5.- Asesorar a la Superioridad del Servicio en la información de índole jurídica que se le solicita referente tanto a proyectos de ley como a la legislación vigente, derivada de peticiones de otras autoridades públicas (Congreso, Ministerios, etc.) como de organismos de estudios (Universidades, Organizaciones no Gubernamentales, etc.) y, en especial, en la elaboración de los informes solicitados por la Organización Internacional del Trabajo referido a sus Convenios y Recomendaciones.
- 6.- Revisión y análisis de la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia en materias relevantes del Derecho del Trabajo y, en especial, su relación y compatibilidad con la jurisprudencia del Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.662, 28.07.98.

Reemplaza punto 2 de la Circular N° 1.326, de 25 de enero de 1994, que impartió instrucciones para la aplicación del artículo 4° de la Ley N° 19.260, y deja sin efecto la Circular N° 1.362, de 7 de octubre de 1994.

1. Mediante Circular N° 1.326, de 25 de enero de 1994, (Boletín N° 61, febrero 1994, p. 85) esta Superintendencia, en uso de sus atribuciones legales, impartió instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.260, publicada en el Diario Oficial del 4 de diciembre de 1993, refiriéndose en su punto 2 "*Imprescriptibilidad del derecho a invocar pensiones. Caducidad y Revisión*", a la aplicación del artículo 4° del referido texto legal.

Luego, por su Circular N° 1.362, de 7 de octubre de 1994, (Boletín N° 70, noviembre 1994, p. 78) esta Superintendencia complementó lo dispuesto en su anterior instrucción, tanto en lo referente a la caducidad de las mensualidades como a la revisión de los beneficios.

2. Ahora, y luego de un nuevo análisis de las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.260, de su historia fidedigna, de la jurisprudencia judicial y administrativa, y de las opiniones doctrinarias pertinentes, esta Superintendencia ha resuelto dejar sin efecto su Circular N° 1.362, de 7 de octubre de 1994, y reemplazar el punto 2 de su Circular N° 1.326, de 25 de enero del mismo año.

Con el objeto de brindar a nuestros lectores un mejor servicio, transcribimos a continuación el texto completo de la Circular N° 1.326, de 1994, actualizado con las modificaciones que se indican:

1.326, 25.01.94.

Imparte instrucciones para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.260. (*)

En el Diario Oficial del 4 de diciembre de 1993, fue publicada la Ley N° 19.260, que introduce modificaciones a la Ley N° 17.322 y al D.L. N° 3.500, de 1980, y que contempla diversas normas sobre beneficios previsionales. Considerando que la referida ley introduce modificaciones a la normativa aplicable por Entidades Fiscalizadas por esta Superintendencia, en lo que a cobranza de imposiciones, tramitación de juicios, otorgamiento y revisión de beneficios previsionales se refiere, he considerado conveniente impartir las siguientes instrucciones:

(*) Publicada en Boletín N° 61, febrero 1994, p. 85. Texto actualizado, según modificaciones antes señaladas.

1. Cobro de Imposiciones

El artículo 1º de la Ley Nº 19.260, en sus cuatro numerandos, introduce diversas modificaciones a la Ley Nº 17.322, disponiendo por el primero de ellos, mediante la adición de un nuevo inciso al artículo 12 de este último cuerpo legal, que tanto la orden de apremio decretada contra el empleador que establece este último precepto, como su suspensión, deben ser comunicadas a la Policía de Investigaciones de Chile para su registro.

El número 2 del artículo 1º de la Ley Nº 19.260, en tanto, incorpora como artículo 13 de la Ley Nº 17.322, una disposición que hace aplicable las penas del artículo 467 del Código Penal (estafa), al que en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes se apropiare o distrajere el dinero de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador.

El número 3 del citado artículo 1º modifica el inciso final del artículo 22 de la Ley Nº 17.322, estableciendo que el interés que esta última norma ordena aplicar, se capitalizará mensualmente. Esta capitalización, conforme lo establece el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.260, operará respecto de deudas generadas en relación a remuneraciones devengadas a partir de enero de 1994.

Por lo tanto, las deudas por concepto de imposiciones correspondientes a remuneraciones anteriores a enero de 1994, continuarán liquidándose en la forma en que disponía el artículo 22 de la Ley Nº 17.322, con anterioridad a su modificación. En tanto, para determinar los intereses de deudas de imposiciones que correspondan a remuneraciones de enero de 1994 y meses posteriores, deberá aplicarse la nueva normativa. Para tales efectos, en las circulares que mensualmente emite sobre la materia esta Superintendencia, se incluirán dos tablas a aplicar según el período al cual corresponda la deuda. Cabe advertir que la primera capitalización del interés penal se efectuará el día 1º del mes subsiguiente a aquél en que se genere la deuda.

El artículo 1º Nº 4 de la ley en estudio, introduce modificaciones al artículo 22 a) de la Ley Nº 17.322, disposición que establece la aplicación de una multa de 0,5 U.F. por cada trabajador respecto del cual el empleador no efectúe oportunamente la declaración de sus imposiciones o si ésta es incompleta o errónea.

Pues bien, en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 1º Nº 4 de la Ley Nº 19.260, se eximirá del pago de dicha multa, el empleador o entidad pagadora de subsidios que, habiendo efectuado una declaración incompleta o errónea, pero no maliciosa, proceda al pago de las cotizaciones que corresponde enterar, dentro del mes siguiente a aquél en que se devengaron las respectivas remuneraciones.

De esta manera, si un empleador efectúa la declaración y pago de imposiciones de remuneraciones de enero de 1994, el día 10 de febrero de este año, es decir, oportunamente, pero en forma errónea, quedará exento de la multa que se establece en el artículo 22 a) de la Ley Nº 17.322, en la medida que entere dentro del mismo mes de febrero, la diferencia que resta hasta pagar el monto correcto. Asimismo, quedará exento de multa dicho empleador si sólo declara erróneamente, dentro de plazo, las referidas imposiciones y luego paga el monto correcto dentro del aludido mes de febrero de 1994.

Cabe considerar que el nuevo texto del artículo 22 a) de la Ley Nº 17.322 contempla una norma especial en materia de multa aplicable a los empleadores de trabajadores de casa

particular, quienes si pagan las correspondientes cotizaciones en el mes subsiguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones quedarán afectos a una multa de 0,2 U.F., la que ascenderá a 0,5 U.F. si dicho pago se efectúa con posterioridad.

Por tanto, estos últimos empleadores quedarán exentos de multa si pagan las correspondientes cotizaciones dentro del mes siguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones, aun cuando no las hubieren declarado.

Los artículos 2º y 3º de la ley en estudio, contienen normas relativas a las modificaciones que se introducen al D.L. Nº 3.500, de 1980, sobre la obligación de comunicar a la Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda el inicio o término de la relación laboral de un trabajador; la declaración y cobranza de cotizaciones y la prescripción de las acciones de cobro de las imposiciones que dicho cuerpo legal contempla.

"2. Imprescriptibilidad del derecho a pensión y jubilación. Caducidad de las acciones para requerir el pago de las mensualidades de las pensiones y para efectuar o solicitar la revisión de los beneficios previsionales

2.1. Imprescriptibilidad del derecho a pensión y a jubilación.

El inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.260 prescribe que en los regímenes de previsión social fiscalizados por esta Superintendencia, el derecho a las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivencia, y a las de jubilación por cualquier causa, será imprescriptible. Dicha imprescriptibilidad también alcanza al derecho a las pensiones otorgadas en el régimen de la Ley Nº 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se debe tener presente que la citada imprescriptibilidad está referida únicamente al derecho a pensionarse o jubilarse y, por lo tanto, no puede extenderse a los demás beneficios de seguridad social que emanen o se relacionen con el respectivo régimen previsional, como por ejemplo, el desahucio, la indemnización, los acrecimientos, las bonificaciones, etc.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4º de la ley indicada, se ha producido una derogación tácita de todas aquellas disposiciones legales de carácter previsional que contengan un plazo especial para la impetración del derecho a pensión o jubilación.

En cuanto a la aplicación temporal del inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.260, cabe considerar que el referido texto legal no contempla una norma especial de vigencia del mismo, por lo que debe concluirse que la imprescriptibilidad del derecho a pensionarse o jubilar rige a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, esto es, desde el 4 de diciembre de 1993, abarcando a la totalidad de las situaciones que se encuentren pendientes o que se constituyan desde dicha data.

Lo anterior se traduce en que el derecho a pensionarse o a jubilar que se devengue a partir del 4 de diciembre de 1993, o que se haya devengado con anterioridad a esa fecha por el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, se ha tornado en imprescriptible, siempre que, en este último caso, a su respecto aun no se hayan ente-

rado los plazos generales o especiales de prescripción que les eran aplicables. En caso de haber transcurrido los plazos de prescripción antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.260, no resulta aplicable la imprescriptibilidad consagrada en el inciso primero del artículo 4° del referido texto legal.

2.2. Caducidad de las acciones para requerir el pago de las mensualidades de las pensiones.

En conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.260, las mensualidades correspondientes a las pensiones de invalidez, sobrevivencia, de jubilación por cualquier causa y a los demás beneficios de seguridad social que emanen o se relacionen con el respectivo régimen de pensiones, que no se hayan solicitado dentro del plazo de dos años a contar de la fecha en que ocurriera el hecho causante del beneficio, sólo se pagarán desde la fecha de la presentación de la solicitud correspondiente. En cambio, las mensualidades que se soliciten dentro del plazo indicado, se pagarán desde la data en que ocurriera el hecho causante del beneficio.

La necesidad de que se presente una solicitud en los términos y plazos indicados para que se efectúe el pago de las mensualidades de los beneficios previsionales indicados también es extensiva al caso de los reajustes, acrecimientos, aumento o modificación de dichos beneficios.

Las solicitudes de pago de mensualidades que se encontraren pendientes a la fecha de publicación de la Ley N° 19.260, habiéndose efectuado la solicitud oportunamente conforme a los plazos que regían con anterioridad a esa data, como asimismo aquellas que se efectúen con posterioridad al 4 de diciembre de 1993, se resolverán en conformidad a las disposiciones del cuerpo legal citado.

Finalmente, cabe indicar que esta norma ha producido una derogación tácita de toda disposición legal, de carácter previsional, que contenga un plazo especial para invocar las mensualidades de los beneficios indicados.

2.3. Caducidad de las acciones destinadas a efectuar o solicitar la revisión de los beneficios previsionales.

Los beneficios previsionales referidos al derecho a pensión de vejez, invalidez, sobrevivencia, de jubilación por cualquier causa, y sus respectivas mensualidades, aquellos que emanen o se relacionen con el respectivo régimen de pensiones, tales como bonificaciones o rebaja de cotizaciones o aportes por permanencia en servicios; y los reajustes legales, acrecimientos, aumento o modificación de dichos beneficios, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 4° de la Ley N° 19.260, son revisables de oficio por la Institución Previsional fiscalizada por esta entidad o a petición de parte, en los casos en que se comprobaren diferencias en la computación de períodos de afiliación o servicios, en las remuneraciones imponibles consideradas para la determinación del sueldo base de pensión, o, en general, cuando existiera cualquier error de cálculo o de hecho en la liquidación de los beneficios.

También son revisables los beneficios indicados cuando se hubiera cometido algún error en la aplicación de las leyes o se haya incurrido en cualquier otro error de derecho.

Asimismo, la misma revisión y por las mismas causales ya indicada será procedente respecto de los reajustes legales que experimente el beneficio.

Cabe hacer presente que la revisión de los beneficios previsionales, por las causales ya anotadas, sólo podrá efectuarse dentro del plazo de tres años, contados desde el otorgamiento del beneficio o del respectivo reajuste, ya sea que la revisión sea a petición del causante, o se practique de oficio por la Institución Previsional que corresponda.

Las diferencias que resulten de la rectificación de los errores referidos, se pagarán o descontarán, según corresponda, desde el momento en que se hubiera formulado el reclamo por el interesado, o desde la fecha de la resolución de la autoridad administrativa que disponga la rectificación si se procediera de oficio, o desde la fecha de la notificación de la demanda judicial, en su caso.

Sin embargo, no obstante lo señalado, si el reclamo, la resolución de la autoridad administrativa o la notificación de la demanda respectiva, se hubieran efectuado dentro del plazo de dos años de ocurrido el error de que se trata, las diferencias correspondientes se pagarán o descontarán desde la fecha inicial de su ocurrencia.

Si del proceso de revisión resultara que el beneficiario debe efectuar un reintegro, la Institución correspondiente podrá proceder en la forma que dispone el artículo 3º del Decreto Ley Nº 3.536, de 1980.

Debe indicarse que el artículo 4º de la Ley Nº 19.260 ha producido la derogación tácita de todo otro término especial, establecido en la legislación de carácter previsional, para requerir la revisión de los beneficios indicados.

Cabe indicar que las solicitudes de revisión de beneficios que se encontraren pendientes a la fecha de publicación de la Ley Nº 19.260, habiéndose efectuado la solicitud correspondiente oportunamente conforme a los plazos que regían con anterioridad a esa data, como asimismo aquellas que se efectúen con posterioridad al 4 de diciembre de 1993, se resolverán en conformidad a las disposiciones del citado cuerpo legal.

Finalmente, se debe tener presente que de acuerdo al artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.260, las normas analizadas contenidas en el artículo 4º del referido texto legal, no serán aplicables a quienes antes del 1º de septiembre de 1993, hubieran interpuesto una demanda judicial referida a su eventual derecho a la respectiva pensión, o su reajuste aumento o reliquidación, si procediera, en cuyo caso el beneficio se devengará desde el tercer año que anteceda a la fecha en que se hubiera notificado judicialmente la demanda, si la contingencia que causa la pensión hubiera ocurrido con anterioridad, o desde la fecha de la contingencia que le cause si ésta fuere posterior".

3. Normas relativas a los funcionarios del Escalafón del Personal Superior del Poder Judicial

El artículo 6º de la ley en análisis establece que la asignación profesional o de título, imponible, de que actualmente gozan los funcionarios del Escalafón del Personal Superior del Poder Judicial, conforme las disposiciones del artículo 3º del D.L. Nº 3.058, de 1979, será computable para los efectos del cálculo de la pensión a que tengan derecho o que

causen dichos funcionarios en el régimen de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, sin exigirse los requisitos adicionales establecidos en el citado cuerpo legal o en la Ley N° 18.880.

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.260 dispone a su vez, que las pensiones de jubilación y sobrevivencia causadas con anterioridad a su vigencia, por el personal que perteneció al Escalafón del Personal Superior del Poder Judicial, otorgada conforme al régimen de la citada ex Caja, Sección Empleados Públicos, deben ser reliquidadas considerando la asignación profesional o de título a que se refieren los D.L. N°s. 970 y 3.058, de 1975 y 1979, respectivamente, a razón de una treintava parte del sueldo base que corresponda a dicha asignación, por cada año de servicios prestados en el Poder Judicial, con un máximo de treinta treintavos.

Las pensiones así reliquidadas se devengarán a partir del 1° del mes siguiente a la fecha de publicación de la ley que nos ocupa en el Diario Oficial.

4. Otras disposiciones

El artículo 5° de la ley que se analiza establece normas de procedimiento respecto de los juicios en que sea parte el Instituto de Normalización Previsional y cuyo objeto sea el otorgamiento, reliquidación, reajuste, rectificación, permanencia o extinción de derechos previsionales.

El artículo 4° transitorio de la ley en comento, prorroga hasta el 20 de enero de 1995, el plazo establecido en el artículo 9° de la Ley N° 18.689, para la enajenación de los bienes que indica, por parte del Instituto de Normalización Previsional.

5. Vigencia

Las disposiciones contenidas en los artículos 1° N°s. 1, 3 y 4, y 3° N°s. 1, 2, 3 y 5 de la Ley N° 19.260, rigen a partir del 1° de enero de 1994. Asimismo, dichas normas se aplicarán respecto de las remuneraciones que se devenguen a partir de esta última fecha.

El resto de las disposiciones tendrá vigencia a partir de la fecha de publicación de la citada ley en el Diario Oficial, esto es, desde el 4 de diciembre de 1993.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario considerar que en virtud de lo señalado en el artículo 5° transitorio de la citada ley, quienes con anterioridad a su vigencia, hubieran incurrido en alguna de las conductas tipificadas en el artículo 13 de la Ley N° 17.322 o en el inciso final del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, incorporadas por el N° 2 del artículo 1° y el N° 6 del artículo 3° de esta ley, respectivamente, permanecerán sujetos a las disposiciones penales vigentes en la oportunidad de su ocurrencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 del Código Penal.

1.663, 31.07.98.

Ley N° 19.578. Instruye a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sobre cotización extraordinaria.

En el Diario Oficial del 29 de julio de 1998, fue publicada la Ley N° 19.578 en cuyo artículo sexto transitorio se establece, a contar del 1° de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto del año 2004, una cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles, en favor del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744.

La referida cotización será de cargo del empleador y será uniforme respecto de todos los empleadores, cualquiera sea la actividad económica de éstos.

La cotización extraordinaria tiene carácter previsional y, en consecuencia, son aplicables a su respecto las normas de la Ley N° 17.322, referida a la cobranza judicial de imposiciones, entre otras materias.

La cotización establecida en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 19.578 se aplicará por primera vez sobre las remuneraciones imponibles correspondientes al mes de septiembre de 1998, por lo que dicha cotización deberá enterarse en los organismos administradores correspondientes a más tardar el 13 de octubre del año en curso.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del citado artículo sexto transitorio, las empresas que tienen la calidad de administradoras delegadas del seguro establecido en la Ley N° 16.744, deberán enterar la referida cotización extraordinaria, en su totalidad, en el Instituto de Normalización Previsional en conjunto con los demás aportes que deben realizar en dicho organismo, en conformidad a la legislación vigente.

Cabe indicar, que en el caso del mayor ingreso que perciba el Instituto de Normalización Previsional por aplicación de esta cotización extraordinaria, ese organismo deberá destinarlo exclusivamente al objeto establecido en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.578, esto es, al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que administra.

1.664, 31.07.98.

Ley N° 19.578. Imparte instrucciones sobre incremento extraordinario de las pensiones asistenciales, de las pensiones mínimas y de las demás pensiones que se indican.

En el Diario Oficial del 29 de julio de 1998, fue publicada la Ley N° 19.578 que entre otras materias ordena incrementar en los montos y fechas que señala, las pensiones asistenciales del

D.L. N° 869, de 1975, las pensiones mínimas de los artículos 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662, las pensiones de sobrevivencia del artículo 79 del D.L. N° 3.500, de 1980, las de vejez, invalidez, jubilación, retiro y sobrevivencia a que se refieren el artículo 14 del D.L. N° 2.448 y el artículo 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979.

Con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas contenidas en el referido texto legal, esta Superintendencia estima conveniente impartir las siguientes instrucciones:

1. Incremento de pensiones asistenciales

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 19.578, a contar del primer día del mes siguiente a aquél en que entre en vigencia el artículo primero transitorio de la citada ley, corresponderá incrementar en \$8.000 el monto de la pensión asistencial del D.L. N° 869, de 1975.

Considerando que el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.578, entra en vigencia a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación de dicha ley en el Diario Oficial, esto es, desde el 1° de agosto del presente año, el incremento de las pensiones asistenciales deberá aplicarse a contar del 1° de septiembre de 1998. En consecuencia, a contar del 1° de septiembre próximo, la pensión asistencial del D.L. N° 869, tendrá un valor mensual de \$31.415,68.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del referido artículo 9°, las pensiones asistenciales que al 1° de septiembre de 1998 tengan un monto inferior al de la pensión asistencial incrementada, esto es, \$31.415,68, se elevarán a dicho monto, a contar de la fecha indicada.

2. Incremento de las pensiones mínimas de vejez e invalidez

Conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 19.578, a contar del 1° de enero de 1999, se incrementará, en \$8.000 el monto de las pensiones mínimas de vejez, invalidez y otras jubilaciones a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 y las pensiones de vejez e invalidez del artículo 27 de la misma ley, incluidas las que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad, a que alude el D.L. N° 3.360, de 1980, y las de vejez e invalidez del artículo 39 de la Ley N° 10.662, incrementos que formarán parte del nuevo valor de las respectivas pensiones mínimas.

3. Incremento de las pensiones mínimas de sobrevivencia

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 19.578, a contar del 1° de enero de 1999, se incrementarán los montos de las pensiones mínimas de sobrevivencia a que se refiere el artículo 26 de la Ley N° 15.386, las del artículo 24 de dicha ley que tengan el carácter de mínimas y las del artículo 79 del D.L. N° 3.500, de 1980, incluidas las que correspondan a pensionados que tengan 70 o más años de edad, a que alude el D.L. N° 3.360, de 1980, y las de sobrevivencia del artículo 39 de la Ley N° 10.662, en los valores que a continuación se señalan.

**MONTOS DEL INCREMENTO APLICABLE A PARTIR DEL 1º DE ENERO
DE 1999 A LAS PENSIONES MÍNIMAS DE SOBREVIVENCIA**

	(pesos)
a) De viudez, sin hijos con derecho a pensión de orfandad	8.000
b) De viudez, con hijos con derecho a pensión de orfandad	6.800
c) De madre viuda y padre inválido	6.800
a) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos con derecho a pensión de orfandad	4.800
b) Madre de los hijos naturales del causante con hijos con derecho a pensión de orfandad	4.080
f) De orfandad	1.200

Al viudo inválido parcial a que se refieren las letras a) y b) del artículo 79 del D.L. N° 3.500, de 1980, le corresponderá el incremento que resulte de aplicar a los \$8.000 los respectivos porcentajes señalados en las letras indicadas.

Además, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 11, los titulares de pensiones de viudez y de madre de los hijos naturales del causante, que al 31 de diciembre de 1998 perciban pensiones que no tengan el carácter de mínimas pero se encuentren percibiendo alguna de las bonificaciones establecidas en la Leyes N°s. 19.403 y 19.539, tendrán derecho, a contar del 1º de enero de 1999, a que su pensión sea incrementada en los montos indicados anteriormente que procedan según el caso.

Por otra parte, de acuerdo con el inciso cuarto del citado artículo 11, los titulares de pensiones de viudez y de madre de los hijos naturales del causante, que cumplan los requisitos para obtener pensión mínima, y cuyos montos al 31 de diciembre de 1998 sean superiores al que corresponda a las respectivas pensiones mínimas más las bonificaciones de las leyes anteriormente citadas, pero que resulten inferiores al de las indicadas pensiones mínimas incrementadas conforme a las cantidades ya indicadas, más las referidas bonificaciones, se incrementarán, a contar del 1º de enero de 1999, en la cantidad necesaria para alcanzar este último monto.

4. Incremento que corresponde al resto de las pensiones

4.1 De acuerdo con lo establecido en el inciso primero del artículo 12 de la Ley N° 19.578, corresponde incrementar a contar del 1º de octubre de 1999, en la suma de \$8.000 mensuales las pensiones de vejez, de invalidez y las demás de jubilación o de retiro, a que se refieren los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2º del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, con expresa exclusión de las pensiones mínimas contempladas en la Ley N° 15.386 y en el artículo 39 de la Ley N° 10.662. En consecuencia, corresponde incrementar a contar del 1º de octubre de 1999, en la cantidad indicada todas las pensiones de vejez, invalidez y demás de jubilación o de retiro, que no tengan el carácter de mínimas, otorgadas por los regímenes de pensiones de la ex Cajas fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y por la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, así como las pensiones de invalidez, que no tengan el carácter de mínimas, otorgadas por el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744.

- 4.2 Conforme al inciso segundo del artículo 12, a contar del 1º de octubre de 1999, corresponde también incrementar en los valores que a continuación se señalan, las pensiones de sobrevivencia de los regímenes señalados en el punto 4.1 anterior, que no tengan el carácter de mínimas.

MONTOS DEL INCREMENTO APLICABLE A PARTIR DEL 1º DE OCTUBRE DE 1999 A LAS PENSIONES DE SOBREVIVENCIA NO MÍNIMAS

	(pesos)
a) De viudez, sin hijos con derecho a pensión de orfandad	8.000
b) De viudez, con hijos, con derecho a pensión de orfandad	6.800
c) Madre viuda y padre inválido	6.800
d) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos con derecho a pensión de orfandad	4.800
e) Madre de los hijos naturales del causante con hijos con derecho a pensión de orfandad	4.080
f) De orfandad	1.200
g) De otros sobrevivientes	1.200

5. Situaciones especiales

- 5.1 Conforme a lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 13 de la Ley Nº 19.578, los titulares de las pensiones, a que se refieren los artículos 14 del D.L. Nº 2.448, y 2º del D.L. Nº 2.547, ambos de 1979, (regímenes de pensiones de las ex Cajas fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, y seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley Nº 16.744), con excepción de las pensiones mínimas contempladas en la Ley Nº 15.386 y en el artículo 39 de la Ley Nº 10.662, tendrán derecho a que, a contar del 1º de octubre de 1999, se reemplace el incremento que estuviesen percibiendo para nivelarse al monto de la pensión mínima correspondiente en virtud de lo dispuesto en los artículos 10 y 11, por los incrementos establecidos en los incisos primero y segundo del artículo 12 de la Ley Nº 19.578 que correspondan.

El incremento al que tendrán derecho los beneficiarios indicados en el párrafo anterior, a partir del 1º de octubre de 1999, se aplicará al monto de sus pensiones vigente al 31 de diciembre de 1998, reajustado al 30 de septiembre de 1999 según las disposiciones legales aplicables.

- 5.2 Los titulares de las pensiones de sobrevivencia que se rigen por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 12 de la Ley Nº 19.578, cuyos beneficios se originan con posterioridad al 1º de enero de 1999 pero antes del 1º de octubre del mismo año y que desde su inicio han tenido el carácter de mínimas, causadas por pensionados que al 1º de enero de 1999 percibían beneficios de montos superiores al de los mínimos vigentes que le fueran aplicables, verán reliquidadas sus pensiones por la aplicación del incremento correspondiente establecido en la tabla del artículo 12 de la ley citada, al monto de la pensión inicial de cálculo reajustado al 30 de septiembre de 1999 según las disposiciones legales pertinentes.

En todo caso, el monto de los beneficios así determinados no podrá ser inferior al de la suma de la respectiva pensión mínima y de las bonificaciones establecidas en las Leyes N°s. 19.403 y 19.539, cuando corresponda.

6. Situación de los titulares de más de una pensión

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.578, los beneficiarios que sean titulares de más de una pensión en cualquier régimen previsional o asistencial, incluyendo el contemplado en la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sólo podrán percibir un incremento de los contemplados en la citada Ley N° 19.578. Para los efectos anteriores se deben considerar los regímenes de pensiones de las ex Cajas fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y del establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980.

El incremento correspondiente se otorgará respecto de la pensión de menor monto. En todo caso, si una de las pensiones tuviera el carácter de mínima, solamente a ésta le corresponderá el incremento.

7. Forma de aplicar el incremento de las pensiones al personal que se indica

Según lo dispuesto por el artículo 15 del texto legal objeto de las presentes instrucciones, al concederse los incrementos a que se ha hecho referencia en los puntos anteriores a las pensiones del personal de las Fuerzas Armadas y de Carabineros de Chile, serán aplicables las normas sobre límite máximo de pensiones que corresponde a dicho personal, conforme a las normas de la Ley N° 18.694, y a los artículos 83 de Ley N° 18.948 y 66 de la Ley N° 18.961.

- 8.** Se solicita dar la mayor difusión a las instrucciones precedentes, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/1.287, noviembre 97.

Informa que por disposición legal los fondos previsionales no pueden ser objetos de retiros y sólo pueden destinarse al pago de pensiones y demás beneficios contemplados en el D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha recibido en esta Superintendencia la presentación efectuada por una persona, en la cual señala haber tramitado una Solicitud de Pensión de Vejez Anticipada y en razón de que el valor de su Bono de Reconocimiento es inferior al precio mínimo, no le fue posible acceder a este beneficio, y solicita que el monto representativo de su Bono de Reconocimiento, el cual se encuentra en la A.F.P., sea transferido al Ministerio de la Vivienda, para la adquisición de una vivienda.

Sobre la materia objeto de la presentación, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

En primer término, cabe precisar que, según da cuenta el informe de la situación previsional del interesado, remitido por la Administradora, su cuenta de capitalización individual no registra saldo y, por ende, una eventual Pensión de Vejez Anticipada debía financiarse con la cesión o transacción del documento Bono de Reconocimiento, que le fuera emitido por el Instituto de Normalización Previsional, por un valor nominal de \$432.804.

Es así, como la Administradora, con fecha 7 de julio de 1997, emitió el correspondiente Certificado de Saldo, documento en el cual se consignó, entre otros antecedentes que el requisito que debía cumplir para pensionarse anticipadamente, era obtener una pensión igual o superior a U.F. 3,99, con un precio mínimo de transición del documento Bono de Reconocimiento de U.F. 637,85. Sin embargo, el valor promedio estimado de este instrumento es de U.F. 544,30, siendo por tanto inferior al precio mínimo requerido, con lo cual no pudo acceder al beneficio de pensionarse anticipadamente.

Enseguida, y en lo que respecta a la solicitud de transferir el monto representativo del Bono de Reconocimiento al Ministerio de la Vivienda y Urbanismo, para la adquisición de una vivienda, corresponde señalar que según lo dispone el artículo 3º transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, el documento Bono de Reconocimiento es un instrumento emitido por las instituciones de previsión del régimen antiguo, expresado en dinero, representativo de los períodos de cotizaciones que registren en ellas los imponentes que se incorporen al Sistema que establece dicha ley.

A lo anterior cabe agregar, que conforme a lo prescrito en el artículo 12 transitorio, del D. L. N° 3.500, de 1980, el documento Bono de Reconocimiento, sus reajustes e intereses, sólo serán exigibles en la fecha que el afiliado haya cumplido la edad respectiva para pensionarse por vejez, señalada en el artículo 3º, del mismo cuerpo legal, esto es 60 años en el caso de las mujeres y 65

años en el caso de los hombres, hubiere fallecido o se acogiere a pensión de invalidez, y se abonarán en la cuenta de capitalización individual que el afiliado mantenga en la Administradora o se pagarán a la persona o entidad a la que se le hubiere endosado el documento de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 68, cuando se trata de pensión de vejez anticipada.

Conforme a lo expresado, el documento Bono de Reconocimiento del recurrente, que actualmente se registra en custodia en la A.F.P., una vez que se haga exigible será abonado a su cuenta de capitalización individual, y sólo va a estar destinado a financiar su pensión de vejez, invalidez o financiar las pensiones de sobrevivencia que dieran lugar en caso de fallecimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentemente reseñadas, esta Superintendencia cumple con informar que no resulta posible acceder a la petición del interesado, de transferir el monto representativo de su Bono de Reconocimiento al Ministerio de la Vivienda.

J/1.328, noviembre 97.

Derecho a establecer judicialmente calidad de hijo natural de la afiliada fallecida y obtener así la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia, de acuerdo al artículo 5º del D.L. Nº 3.500, de 1980.

Una persona, en calidad de tutor de un menor de cuatro años de edad, consulta a esta Superintendencia respecto del derecho a pensión de sobrevivencia de éste, como consecuencia del fallecimiento de la madre, ocurrido 2 días después del nacimiento del menor. Asimismo, señala que consultada la A.F.P. respectiva, ésta le informó que el hijo en cuestión no es beneficiario de pensión de sobrevivencia.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

- 1.- Este Organismo, instruyó a la A.F.P. estudiar la presentación y responder directamente al interesado, remitiendo copia a esta Superintendencia de los antecedentes respectivos. La Administradora concluyó que el menor no tiene legalmente la calidad de hijo natural de su madre fallecida, razón que lo priva de ser considerado beneficiario de pensión de sobrevivencia, según lo dispuesto en el artículo 5º del D.L. Nº 3.500, de 1980. Asimismo, la A.F.P., le informó en qué circunstancias los padres de la afiliada fallecida son beneficiarios de pensión de sobrevivencia y, a su vez, le hizo presente que, de no existir dichos beneficiarios, el saldo de la cuenta de Capitalización Individual, constituirá herencia.
- 2.- En efecto, de acuerdo al artículo 5º del citado cuerpo legal, son beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal, el o la cónyuge sobreviviente, los hijos legítimos, naturales o adoptivos, los padres y la madre de los hijos naturales del causante.

A su vez, en relación al caso planteado, cabe tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8º del D.L. Nº 3.500, los hijos para ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia, deben ser solteros y menores de 18 años de edad o bien, menores de 24 años de edad si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica

superior; o bien ser inválidos, cualquiera sea su edad, en los términos establecidos en el artículo 4º del citado cuerpo legal.

- 3.- Cabe señalar que de acuerdo a nuestra legislación, son hijos legítimos los concebidos dentro del matrimonio de sus padres, como asimismo, el concebido en matrimonio nulo en los casos señalados en el artículo 122 del Código Civil. Son también hijos legítimos los concebidos fuera del matrimonio y legitimados por el que posteriormente contraen sus padres, bajo las condiciones establecidas en los artículos 202 y siguientes, del citado cuerpo legal.

A su vez, son hijos ilegítimos, aquellos que habiendo nacido fuera del matrimonio, no han sido reconocidos por su padre o madre.

Finalmente, son hijos naturales, los hijos ilegítimos que han sido reconocidos por su padre o madre, o cuya paternidad o maternidad ha sido establecida en conformidad a las reglas del Título XII, del Libro I, del Código Civil.

- 4.- De acuerdo a lo expuesto precedentemente, se concluye que lo informado por la A.F.P., es actualmente exacto, en cuanto a esta fecha el menor individualizado no tiene la calidad de hijo natural de su madre y, en consecuencia, no se encuentra entre los beneficiarios establecidos en el artículo 5º del D.L. N° 3.500. Sin embargo, la Administradora omitió informar que, de acuerdo a lo señalado en el párrafo final del número 3 anterior, la calidad de hijo natural puede ser establecida según lo dispuesto en los artículos 271 y siguientes del Código Civil.

En efecto, en este caso particular cabe detenerse en lo dispuesto en el número 4, del artículo 271, de dicho cuerpo legal, que señala: *"Son hijos naturales: N° 4. Los que hubieren obtenido declaración de maternidad fundada en las circunstancias precisa de haberse establecido, con testimonios fidedignos, el hecho del parto y la identidad del hijo;"*. A su vez, el artículo 272, del Código Civil, dispone que en el caso del N° 4 anterior, la calidad de hijo natural sólo podrá establecerse en juicio ordinario seguido contra legítimo contradictor, y siempre que la demanda se haya notificado en vida del supuesto padre o madre. Sin embargo, sobre el particular cabe destacar que la Ley N° 19.089, de fecha 19 de octubre de 1991, agregó un inciso final al citado artículo 272 del Código Civil, que señala que en el caso del número 4 del artículo anterior, *si la madre hubiere fallecido dentro de los treinta días siguientes al parto sin haber reconocido al hijo como suyo*, la demanda se notificará a uno cualquiera de los parientes consanguíneos mayores de edad, de grado más próximo de la madre fallecida, conforme lo dispuesto en el artículo 42 del mismo cuerpo legal.

- 5.- En consecuencia, atendido que la afiliada, falleció dos días después del nacimiento de su hijo el tutor puede utilizar el procedimiento judicial señalado en el número anterior y establecer así que el menor individualizado es hijo natural de la afiliada fallecida, adquiriendo así derecho a pensión de sobrevivencia en tal calidad, lo que deberá ser acreditado ante la A.F.P.
- 6.- Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, la afiliada fallecida registra sólo 11 cotizaciones en su Cuenta de Capitalización Individual, correspondientes a los períodos de agosto a diciembre del año 1991 y de enero a junio del año 1992, además de la correspondiente a la gratificación del año 1992.

En razón de lo anterior, si se acredita la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia del menor, éste no tendrá derecho a Garantía Estatal por pensión mínima; dicha Garantía es un beneficio financiado por el Estado que asegura pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a los afiliados que reúnan los requisitos que señala la ley. En efecto, a la fecha de fallecimiento de la afiliada ésta no se encontraba en alguna de las situaciones descritas en el artículo 78 del D.L. N° 3.500, de acuerdo al cual los beneficiarios de pensión de sobrevivencia tienen derecho a la Garantía Estatal por pensión mínima, siempre que el afiliado fallecido que causa dicha pensión, hubiere estado pensionado a la fecha de su fallecimiento o tuviere registrado a esa misma fecha, a lo menos dos años de cotizaciones en los últimos cinco años anteriores, o se encontrare cotizando en caso de muerte por accidente, o hubiere completado diez años de cotizaciones efectivas en cualquier sistema previsional.

- 7.- Por otra parte, en atención a que la afiliada fallecida, registra cotizaciones entre el mes de agosto de 1991 y el mes de junio de 1992 y, a su vez, su fecha de fallecimiento fue el día 25 de enero de 1993, se debe aplicar a su respecto la letra b), del artículo 54, del citado D.L. N° 3.500, encontrándose cubierta en un 50% por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y a la Administradora de Fondos de Pensiones es exclusivamente responsable de enterar el *Aporte Adicional* respectivo. Cabe precisar que se entiende por Aporte Adicional, el monto expresado en Unidades de Fomento, que resulte de la diferencia entre el capital necesario para financiar las pensiones de referencia del menor y la suma del capital acumulado por la afiliada a la fecha en que ella falleció.

En consecuencia, si se establece mediante sentencia judicial que el menor individualizado tiene la calidad de hijo natural de la afiliada fallecida y una vez acreditado ello ante la A.F.P., aquél tendrá derecho a pensión de sobrevivencia por la suma y por el período de tiempo que determine la Administradora, de acuerdo a la normativa legal vigente.

En atención a que la Cuenta de Capitalización Individual de la causante, sólo registra 7,79 cuotas, equivalentes a \$55.330 al día 26 de octubre de 1997, la A.F.P., que contrata un seguro para tales efectos, deberá enterar un Aporte Adicional en dicha cuenta que permita pagar la pensión de sobrevivencia al menor. Dicha pensión se le pagará durante un período limitado de tiempo, que debe ser determinado por la citada Administradora, considerando el ingreso base de la afiliada fallecida, establecido de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 57 del D.L. N° 3.500; a la edad del menor; a las expectativas de vida de éste y a la cantidad de fondos previsionales disponibles en la referida Cuenta Individual, incluido el citado Aporte Adicional.

Con todo, según lo expresado en el párrafo segundo del número 2 de este oficio, aún existiendo Fondos suficientes, el pago de dicha pensión cesará si el menor contrae matrimonio; o cuando el menor cumpla 18 años de edad o bien, cuando cumpla 24 años de edad, si acredita estudios de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica superior. A su vez, si cuando el menor cumpla 18 años de edad, aún quedaren Fondos en la Cuenta de Capitalización Individual de la afiliada fallecida y, por no acreditar dichos estudios, se suspenda el pago de la pensión de sobrevivencia, ésta podrá ser reanudada en cualquier momento, si se acredita la referida calidad de estudiante antes de que se cumpla los 24 años de edad; si cumplida esta edad, aún quedaren Fondos en dicha Cuenta, éstos se pagarán como herencia a quienes acrediten legalmente su calidad de herederos.

- 8.- Finalmente, y sin perjuicio de todo lo expuesto, cabe señalar que el inciso final del artículo 66 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que si no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia, el saldo remanente en la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado fallecido incrementará la masa de bienes del difunto. En consecuencia, si no estableciera que el menor es hijo natural de la afiliada fallecida, los Fondos acumulados en la cuenta de Capitalización Individual de aquélla, esto es, 7,79 cuotas, constituyen herencia. En tal caso, deberá tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 72, del D.L. N° 3.500, para retirar dicho saldo no se exigirá acreditar la posesión efectiva de la herencia de la afiliada fallecida al cónyuge ni a los padres ni hijos legítimos o naturales del afiliado, siempre que aquél no exceda de cinco Unidades Tributarias anuales.

J/1.349, noviembre 97.

No procede que un Fondo de Pensiones se acoja al sistema de pago anticipado o rescate voluntario de un bono ofrecido por un emisor, ya que ello no cumple con lo dispuesto en el artículo 48 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Una Administradora, ha solicitado un pronunciamiento acerca de la factibilidad de que un Fondo de Pensiones pueda enajenar bonos pertenecientes a su cartera directamente a su emisor, como consecuencia del ejercicio del derecho de rescate voluntario por parte de este último, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley N° 18.045.

La Administradora, fundamenta su petición sobre la base, de que la opción de rescate, es en la práctica un pre-pago anticipado que ofrece un deudor a un acreedor, lo que al igual que el pago al vencimiento del plazo, no constituiría una compra o venta de instrumentos. Por tal razón las A.F.P., no estarían inhibidas de ejercer la opción, ya que con ello no se infringiría lo dispuesto en el artículo 48 del D.L. N° 3.500, de 1980, que exige como regla general, que las transacciones con recursos del Fondo de Pensiones, sean realizadas en mercado secundario formal.

Al respecto, esta Superintendencia debe señalar lo siguiente:

El artículo 48 del D.L. N° 3.500, de 1980, en su inciso primero dispone que todas las transacciones de títulos efectuadas con los recursos de un Fondo de Pensiones deberán hacerse en un mercado secundario formal, con las expresas excepciones consagradas en el mismo artículo, dentro de las cuales no se encuentra la posibilidad de acogerse al rescate voluntario de un bono por parte de un emisor.

Como se aprecia de su lectura, el artículo 48 del D.L. N° 3.500, es una norma de protección para los Fondos de Pensiones, puesto que al disponer que todas las transacciones se hagan en un mercado secundario, la ley ha querido que la formación del precio de los títulos que el Fondo compre o venda, sea lo más transparente posible a efectos de optimizar su rendimiento y evitar distorsiones que le puedan provocar perjuicios, todo lo anterior, como ya se señalara con las excepciones que la propia ley establece.

Respecto del argumento esgrimido por la Administradora en el sentido de que el pre-pago del bono, así como el pago de éste a su vencimiento tendrían iguales características en cuanto que, no

serían compra ni venta, y por lo tanto que tales operaciones no estarían regidas por lo dispuesto en el artículo 48 antes citado, estimamos del caso señalar que no compartimos tal aseveración, ya que a nuestro juicio, ambas figuras tendrían una naturaleza diferente.

En efecto, el pago del bono a su vencimiento no es sino otra cosa que la forma natural de extinguir la obligación contraída por el emisor con los suscriptores de la emisión, sin constituir ello una operación de adquisición o enajenación, distinta a aquélla por la cual el Fondo se constituyó en tenedor de los instrumentos.

Por otra parte, una situación diferente la constituye el hecho, que previo a su vencimiento, la A.F.P. a instancias del emisor y en virtud de las normas propias de la emisión decida acogerse al sistema de pago anticipado, ya que ello, constituiría una enajenación del instrumento. Tal acto difiere del pago normal al vencimiento, puesto que a través de este último la A.F.P. se desprendería de bienes del Fondo en forma anticipada al plazo pactado originalmente, constituyendo ello una transacción del instrumento en los términos del artículo 48 del D.L. N° 3.500, de 1980, que por no estar consagrada como una excepción, debe someterse a la regla general allí establecida.

Por lo anterior, y sin reparar en el hecho de que la emisión haya contemplado desde un principio la posibilidad de pago anticipado y de la conveniencia de tal figura, esta Superintendencia estima, que cualquier acto que signifique la enajenación del instrumento por parte del Fondo de Pensiones, al margen de la regla general y de las excepciones contempladas en el artículo 48 ya citado, debe ser considerada como una transacción no autorizada por las normas vigentes.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Empleados. Locomoción colectiva. Licitación.	3.293/249	20.07.98	102
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los servicios.	3.427/260	27.07.98	132
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneración.	3.291/247	20.07.98	97
– Empresa. Alteración. Dominio posesión mera tenencia. Procedencia.			
– Empresa. Alteración dominio posesión mera tenencia. Efectos.	3.287/243	20.07.98	90
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Indemnización por años de servicio. Necesidad empresa. Causal similar.	3.289/245	20.07.98	95
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Sumarios.	3.297/253	20.07.98	114
1) Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación contrato. Supresión. Carga horaria. Indemnización. Cómputo.			
2) Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación contrato. Supresión carga horaria. Indemnización cómputo.	3.299/255	20.07.98	119
Feriado. Beneficios que se incluyen.	3.489/263	30.07.98	138
Fuero. Negociación colectiva.	3.429/262	27.07.98	136
Gratificación legal. Procedencia. Instituto de Salud Previsional La Construcción.	3.290/246	20.07.98	96
– Indemnización legal por años de servicio. Incremento previsional. Cláusula tácita.			
– Cláusula tácita. Indemnización legal por años de servicio. Incremento previsional.	3.301/257	20.07.98	126
Indemnización legal por años de servicio. Ley Nº 19.170. Ferrocarriles del Estado. Incompatibilidad.	3.426/259	27.07.98	130
1) Indemnización legal por años de servicio. Pago. Oportunidad.			
2) Indemnización legal por años de servicio. Sumas adeudadas. Reajustes e intereses. Procedencia.	3.284/240	20.07.98	84
Jornada de trabajo. Dirección. Personal de Clubes. Garzones.	3.283/239	20.07.98	82
1) Jornada de trabajo. Distribución.			
2) – Horas extraordinarias. Límite.			
– Horas extraordinarias. Procedencia.	3.174/236	16.07.98	75

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Modificación.	3.428/261	27.07.98	134
Ley Nº 19.410. Bonificación de excelencia. Procedencia.	3.296/252	20.07.98	112
Negociación colectiva. Extensión beneficios. Aporte sindical.	3.294/250	20.07.98	105
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.288/244	20.07.98	91
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.			
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.286/242	20.07.98	87
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.300/256	20.07.98	122
1) Negociación colectiva. Presentación proyecto. Oportunidad.	3.295/251	20.07.98	107
2) Negociación colectiva. Contrato colectivo. Convenio colectivo. Efectos.			
3) Negociación colectiva. Comisión Negociadora. Constitución.			
4) Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
5) Organizaciones sindicales. Estatutos. Legalidad.			
Organizaciones sindicales. Delegado sindical. Requisitos. Incumplimiento. Efectos fuero.	3.285/241	20.07.98	86
Regla de la conducta. Descanso dentro de la jornada.	3.491/264	30.07.98	140
Reglamento interno. Multas. Destino.	3.493/265	30.07.98	143
– Remuneraciones. Calificación beneficios.	3.298/254	20.07.98	117
– Indemnización convencional por años de servicio. Base de cálculo.			
Remuneraciones. Descuento. Inasistencia.	3.282/238	20.07.98	80
1) Remuneraciones. Descuento. Procedencia. Inasistencias.	3.292/248	20.07.98	100
2) Remuneraciones. Descuento. Procedencia. Licencia médica.			
– Remuneraciones. Descuentos indebidos.	3.364/258	23.07.98	128
– Derechos laborales. Principio ajenidad.			
1) Remuneraciones. Días no laborados. Choferes. Suspensión. Licencia de conducir.	3.175/237	16.07.98	76
2) Remuneraciones. Días no laborales. Chofer. Suspensión licencia conducir.			
3) Remuneraciones. Descuento. Pérdida de pertenencias de la empresa.			

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
LEY Nº 19.578. CONCEDE AUMENTO A LAS PENSIONES Y ESTABLECE SU FINANCIAMIENTO POR MEDIO DE MODIFICACIONES A NORMAS TRIBUTARIAS	1
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. EL RECURSO DE PROTECCION Y SU NATURALEZA JURIDICA CAUTELAR	18
GUIA LABORAL PARA JOVENES	23
DEL DIARIO OFICIAL	71
ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES	74
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	75
3.174/ 236, 16.07.98.	
1) Se encuentra ajustada a derecho la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, distribuida en cinco días, con 9,6 horas diarias.	
2) El máximo de horas extraordinarias que pueden laborarse por día es de dos horas, siempre y cuando se trate de faenas que por su naturaleza no sean perjudiciales para la salud del trabajador.	75
3.175/237, 16.06.98.	
1) Resulta procedente que la empresa de Transportes ..., descunte a los choferes de su dependencia las remuneraciones correspondientes a los días no laborados como consecuencia de la suspensión de su licencia de conducir, sólo en el evento que este hecho sea imputable al trabajador.	
2) No resulta procedente que la empleadora otorgue un permiso sin goce de sueldo al dependiente, durante el lapso que dure la suspensión de licencia de conducir de éste, si tal hecho no le es imputable.	
3) No resulta procedente que la empleadora unilateralmente proceda a efectuar descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de robos o deterioros del camión.	76
3.282/238, 20.07.98.	
Procede dejar sin efecto Instrucciones Nº 97-2044, de 27.10.97, del fiscalizador H. N. P., impartidas a empresa Sociedad de Capacitación, Consultoría y Servicios ..., en cuanto le ordenan pagar diferencias de remuneraciones a la trabajadora N.N. devengadas en el período marzo a octubre de 1997, si ellas corresponden a lapsos no laborados, por no ajustarse a derecho.	80
3.283/239, 20.07.98.	
Los trabajadores que se desempeñan como garzones y ayudantes de garzones en el Club de Golf ..., Asociación Deportiva y Social, no están afectos a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo encontrándose regidos en esta materia por el precepto contenido en el inciso 1º del artículo 22 de dicho cuerpo legal.	82

3.284/240, 20.07.98.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador retarde unilateralmente el pago de indemnización por años de servicio ni los demás conceptos a que tiene derecho el trabajador con motivo del término de la relación laboral, salvo que se trate de la situación prevista en el artículo 8º transitorio del Código del Trabajo.
- 2) En el evento que el empleador hubiere retardado el pago a que se refiere el punto anterior, los conceptos adeudados deberán ser pagados debidamente reajustados conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, más lo que proceda por concepto de interés máximo convencional. 84

3.285/241, 20.07.98.

Término del contrato de trabajo de don N.N., elegido delegado sindical sin cumplir los requisitos contemplados en el artículo 229 del Código del Trabajo. Reconsidera instrucciones que indica. 86

3.286/242, 20.07.98.

La cláusula segunda sobre reajuste de remuneraciones del contrato colectivo de fecha 26 de diciembre de 1997, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2, prevalece sobre la cláusula segunda también de reajuste de remuneraciones del contrato colectivo anterior de fecha 21 de diciembre de 1995, suscrito entre las mismas partes, la que no procede aplicar a contar del 1º de enero de 1998, fecha de vigencia del último contrato colectivo indicado. 87

3.287/243, 20.07.98.

La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo es aplicable a la situación producida en la empresa Augusto Bellolio C., por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsistirán en la empresa "Ecobell Ltda.", por el solo ministerio de la ley. 90

3.288/244, 20.07.98.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-0034, de 16.01.98, impartidas por el fiscalizador Sr. E. M. C., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que ordenan al Colegio Particular ... cumplir estipulaciones de instrumento colectivo de 18.08.97. 91

3.289/245, 20.07.98.

Niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, que concluye que "No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070". 95

3.290/246, 20.07.98.

El Instituto de Salud Previsional La Construcción no se encuentra obligado a gratificar anualmente a sus trabajadores. 96

3.291/247, 20.07.98.

No existe reparo jurídico alguno en el contenido de la cláusula contractual que contempla una remuneración denominada "bonificación por rendimiento" y que sujeta su nacimiento y exigibilidad a que la relación laboral se mantenga vigente. 97

3.292/248, 20.07.98.

- 1) La deducción a causa de atrasos del monto del incentivo de producción pactado en la cláusula 4ª del contrato colectivo celebrado entre la Sociedad Manufacturera y Comercial ... y sus trabajadores, en conformidad a las normas que regulan dicho beneficio, no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, ni tampoco multa en los términos del artículo 157 del mismo Código por lo que resulta jurídicamente procedente que esa empleadora efectúe el pago de tal incentivo en la forma convenida, esto es, deduciendo de su valor total los porcentajes a que se alude en el cuerpo del presente informe.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que la mencionada empresa pague dicho beneficio en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, en caso de inasistencias debidas a licencia médica. 100

3.293/249, 20.07.98.

Deniega impugnación de Instrucciones N° D-98-328, de 19.06.98, impartidas por fiscalizador E. M. a empresa Sociedad de Transportes ..., en orden a escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra, por encontrarse ajustadas a derecho. 102

3.294/250, 20.07.98.

Deniega reconsideración del Ordinario N° 6.378/322, de 21.10.97, de este Servicio y de las Instrucciones N° 97, de 25.11.97, impartidas a la empresa recurrente por la fiscalizadora Sra. N. V., de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco. 105

3.295/251, 20.07.98.

- 1) Constituye un convenio colectivo el suscrito por la empresa Sociedad Agrícola y Lechera de y los trabajadores socios del Sindicato de la misma, con ocasión del proyecto presentado por éstos antes de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo a que se encontraban afectos a dicha data.
- 2) El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo.
- 3) La representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva queda entregada única y exclusivamente a los directores sindicales, cuando el proyecto de contrato ha sido presentado por una organización sindical.
- 4) La empresa ..., no se encuentra obligada a pagar en forma proporcional el beneficio de la gratificación legal garantizada contemplado en el artículo 20 del convenio colectivo suscrito con los trabajadores socios del Sindicato de la misma, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 5) Las disposiciones legales priman sobre aquéllas contenidas en los estatutos de una organización sindical que transgreden el ordenamiento jurídico laboral. 107

3.296/252, 20.07.98.

El establecimiento educacional Escuela Particular N° 510 "Rosita Sánchez" calificado como de excelente desempeño en el transcurso del año 1996, se encuentra obligado a pagar el incentivo denominado "bonificación de excelencia" previsto en la Ley N° 19.410,

a los docentes contratados a partir del mes de enero de 1997, en el evento que estos últimos, no habiendo obtenido una calificación deficiente, tengan contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que corresponde el pago del referido beneficio.	112
3.297/253, 20.07.98.	
Absuelve diversas consultas sobre sumarios administrativos reglados por el Estatuto Docente y su Reglamento.	114
3.298/254, 20.07.98.	
La bonificación por feriado pactada en la cláusula undécima del contrato colectivo celebrado entre la empresa ... y su Sindicato de Trabajadores, constituye remuneración y, por ende, si la misma fue pagada durante el período que debe considerarse como promedio para la base de cálculo de la indemnización por años de servicio pactada en el mismo contrato, debe ser incluida para tal efecto.	117
3.299/255, 20.07.98.	
1) Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios discontinuos prestados al mismo empleador, tanto en calidad de titular como contratado, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.	
2) Procede computar para la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 73 del Estatuto Docente, servicios prestados a otra Corporación Privada, Municipal o no, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio, distinta de aquélla donde termina la relación laboral, si el docente proviene de ella sin solución de continuidad.	119
3.300/256, 20.07.98.	
Deniega solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 0-98-08, impartidas por fiscalizadora M. M. F. a Compañía de Telecomunicaciones ... en cuanto le ordenan pago por todo el año 1998 de beneficio becas de estudio estipulado en cláusula 10.8 de contrato colectivo de 1° de junio de 1996, y Anexo N° 4 del mismo, por encontrarse ajustadas a derecho.	122
3.301/257, 20.07.98.	
El sistema empleado en forma reiterada por la empresa Industrias de Maíz y Alimentos ... de calcular la indemnización por años de servicio de carácter legal incluyendo el porcentaje que representa el factor o incremento respecto de los trabajadores contratados antes del 1° de marzo de 1981, constituye una cláusula que se encuentra tácitamente incorporada a los contratos individuales de trabajo de los dependientes, la cual no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por el empleador.	126
3.364/258, 23.07.98.	
La empleadora debe pagar a sus trabajadores vendedores de suscripciones el total de sus comisiones en los términos y oportunidad que precisan sus contratos de trabajo, con total prescindencia de la suerte o curso que tengan las relaciones comerciales entre adquirentes de los productos o clientes y la proveedora de éstos o empleadora. .	128
3.426/259, 27.07.98.	
La indemnización compensatoria establecida en la Ley N° 19.170, es compatible con las remuneraciones que perciba el beneficiario de dicha indemnización, prove-	

nientes de la celebración de un contrato de trabajo con la Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, pudiendo, por ende, percibirse ambas prestaciones en forma conjunta.	130
3.427/260, 27.07.98.	
No se ajusta a derecho la Instrucción N° 98/156, de fecha 20.02.98, impartida por la fiscalizadora Sra. M. T. T. P., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción a A.F.P. ..., que ordena actualizar la estipulación convenida en la cláusula primera del contrato de trabajo, relativa a la labor o función y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.	132
3.428/261, 27.07.98.	
Resulta procedente que la empresa ... modifique por segunda vez la distribución de la jornada de trabajo de sus dependientes en cuanto dé cumplimiento a los presupuestos establecidos por el artículo 12 del Código del Trabajo.	134
3.429/262, 27.07.98.	
Los socios del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Industrias Tecnocerámicas ..., involucrados en el proceso de negociación colectiva iniciado el 19.02.98, gozan de fuero laboral durante todo el período en que se prorroga la vigencia del contrato colectivo anterior en conformidad al inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo.	136
3.489/263, 30.07.98.	
La remuneración íntegra que deben percibir los trabajadores reemplazantes durante su feriado legal, debe incluir el bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.	138
3.491/264, 30.07.98.	
Emite pronunciamiento sobre duración y oportunidad del descanso dentro de la jornada del personal paraprofesor que se desempeña en el Liceo A N° 119 de Talagante.	140
3.493/265, 30.07.98.	
Reconsidera las Instrucciones N° 17-1201, de 26.12.97 impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, que ordenaban distribuir los fondos de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno entre el Servicio de Bienestar de la empresa y el del sindicato.	143
CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	146
1.- Circulares.	
113, 16.07.98. Depto. Fiscalización	
1) Reitera cumplimiento de lo instruido en Orden de Servicio N° 29, de 22 de noviembre de 1990, en especial a la comunicación establecida en su punto N° 4, y	
2) Regula información periódica a enviar al Depto. de Fiscalización sobre infracción en porcentaje de trabajadores extranjeros se indica e imparte instrucciones complementarias.	146

120,4.08.98. Depto. Relaciones Laborales Comunica procedimiento que indica, en relación con la Ley N° 19.568, que dispone la restitución o indemnización por bienes confiscados y adquiridos por el Estado a través de los Decretos Leyes N°s. 12, 77 y 133, de 1973; 1.697, de 1977, y 2.346, de 1978.	149
2.- Ordenes de Servicio.	
10, 23.07.98. Depto. Relaciones Laborales Imparte instrucciones para efectos de una adecuada aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 75 y 94 de la Ley N° 19.518 y Art. 52, del Reglamento N° 98, de 31.10.97, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ...	151
3.- Resoluciones.	
1.099 exenta, 10.08.98. Depto Jurídico Crea la Unidad de Estudios e Investigación dependiente del Departamento Jurídico.	155
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	157
1.662, 28.07.98. Reemplaza punto 2 de la Circular N° 1.326, de 25 de enero de 1994, que impartió instrucciones para la aplicación del artículo 4° de la Ley N° 19.260, y deja sin efecto la Circular N° 1.362, de 7 de octubre de 1994.	157
1.663, 31.07.98. Ley N° 19.578. Instruye a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sobre cotización extraordinaria.	163
1.664, 31.07.98. Ley N° 19.578. Imparte instrucciones sobre incremento extraordinario de las pensiones asistenciales, de las pensiones mínimas y de las demás pensiones que se indican.	163
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes	168
J/1.287, noviembre 97. Informa que por disposición legal los fondos previsionales no pueden ser objetos de retiros y sólo pueden destinarse al pago de pensiones y demás beneficios contemplados en el D.L. N° 3.500, de 1980.	168
J/1.328, noviembre 97. Derecho a establecer judicialmente calidad de hijo natural de la afiliada fallecida y obtener así la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia, de acuerdo al artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980.	169

J/1.349, noviembre 97.

No procede que un Fondo de Pensiones se acoja al sistema de pago anticipado o rescate voluntario de un bono ofrecido por un emisor, ya que ello no cumple con lo dispuesto en el artículo 48 del D.L. N° 3.500, de 1980. 172

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 174

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO X • N° 116
Septiembre 1998

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas: 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **LEY Nº 19.578. CONCEDE AUMENTO A LAS PENSIONES Y ESTABLECE SU FINANCIAMIENTO POR MEDIO DE MODIFICACIONES A NORMAS TRIBUTARIAS.**
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL. EL RECURSO DE PROTECCION Y SU NATURALEZA JURIDICA CAUTELAR.**
- **GUIA LABORAL PARA JOVENES.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares.
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Luis Zaviezo Schwartzman	Jefe Departamento Proyectos y Sistemas

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Jefe U. Coordinación Jurídica y
Defensa Judicial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

Composición:
Publitecsa

Una nueva edición del Código del Trabajo y de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, circulan conjuntamente con este Boletín. Estos textos se han complementado con la incorporación de todas aquellas normas citadas o referidas por el Código como por nuestra orgánica, de modo de facilitar la consulta a nuestros lectores evitándoles el tener que acudir a textos auxiliares.

A lo anterior, se une un numeroso conjunto de notas y referencias que indican la jurisprudencia administrativa y judicial; cuerpos legales y reglamentarios; estudios y artículos relacionados con la respectiva normativa que hemos incorporado en este Boletín, con lo cual, esta nueva edición actualizada del Código del Trabajo se integra y articula con esta publicación.

Cabe destacar que parte importante de estas innovaciones recogen sugerencias de los propios lectores, en razón de lo cual les instamos a seguir aportándonos en el perfeccionamiento por brindarles mejores servicios. Una respuesta concreta a tales requerimientos ha sido el que esta nueva edición se ha impreso en un formato y cuerpo de letra, que permiten una más fácil lectura.

Por último, destacamos en esta edición el recurso de protección y su naturaleza jurídica cautelar, que el abogado Marcelo Albornoz comenta en la sección de jurisprudencia judicial, y la Guía laboral para jóvenes.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres
Nazarala, abogado,
Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman,
abogado, Subdirector
del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor
Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

