



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 1998



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



Dirección del Trabajo  
Oficina de Comunicación y Difusión  
**1997: Un año de avance en modernización  
de la atención de nuestros usuarios**

Durante 1997, la Dirección del Trabajo en el cumplimiento de su función fiscalizadora de la aplicación de las normas laborales, benefició a más de un millón 458 mil trabajadores de todo el país.

Como resultado de estos procedimientos de fiscalización y actividades de comparendo, en 1997 se logró recuperar para los trabajadores **\$15.274.167.912** por concepto de remuneraciones impagas y **2.933.041.876** de pesos de deuda previsional y en imposiciones que no habían sido hecha por los empleadores. Cursándose unas **37 mil 696** multas a empleadores que no han cumplido con las normas establecidas en el Código del Trabajo.

<b>POR LA ACCION DEL SERVICIO EN EL AÑO 1997, SE RECUPERO PARA LOS TRABAJADORES ...</b>			
<b>Fiscalización realizada por denuncias y programas por R.A.E.</b>			
<b>R.A.E</b>	<b>Remuneraciones Pagadas</b>		<b>Deuda Previsional en Imposiciones</b>
	<b>Trabajador</b>	<b>Monto</b>	
Agricultura	5.212	303.722.681	63.257.305
Minería	659	45.094.960	10.353.258
Industria	17.492	1.368.403.876	321.523.776
Electricidad	153	2.610.948	4.609.516
Construcción	9.736	657.967.184	139.985.832
Comercio	17.173	831.019.342	249.505.071
Transporte	3.376	346.555.810	124.336.605
Establecimientos	1.427	89.637.629	52.448.280
Servicios	12.818	941.468.436	1.966.778.371
Otras	23	287.912	243.883
<b>TOTAL</b>	<b>68.069</b>	<b>4.586.768.779</b>	<b>2.933.041.876</b>
<b>ACTIVIDADES DE COMPARENDOS</b>			
<b>R.A.E.</b>	<b>Comparendos Celebrados</b>	<b>Montos Pagados \$</b>	<b>Trabajadores Beneficiados</b>
Agricultura	8.784	985.660.447	7.181
Minería	928	162.299.750	645
Industria	15.286	2.163.881.822	9.879
Electricidad	275	26.289.178	179
Construcción	17.546	1.574.570.119	13.851
Comercio	21.273	2.141.963.345	12.967
Transporte	7.022	670.514.969	4.010
Establecimientos	3.668	404.358.380	1.889
Servicios	28.821	2.515.360.591	17.060
Otras	149	42.500.533	100
<b>TOTAL</b>	<b>103.759</b>	<b>10.687.399.133</b>	<b>67.762</b>

Además de las fiscalizaciones, la Dirección del Trabajo, viene realizando un esfuerzo modernizador en el servicio de atención al usuario, ya sea en consultas sobre la normativa laboral o directamente para recibir los reclamos o denuncias de los trabajadores.

En este sentido, se ha puesto a disposición de nuestros usuarios, trabajadores y empleadores, terminales de auto-consulta laboral en distintas localidades del país, durante 1997 se registraron unas 250 mil consultas a través de este medio, a finales de 1998 estarán funcionando 28 terminales de este tipo, conocidos como "laboritos".

En las oficinas de turno de atención a público, el año pasado se atendieron **1 millón 65 mil personas**. Las materias más consultadas, en estas oficinas, son remuneraciones, un 14%; contrato de trabajo, un 13,3%; los feriados, un 12%; y respecto de horarios, jornadas y descanso, un 11,9%.

<b>ACCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>			
<b>ATENCION DE PUBLICO EN OFICINAS DE TURNO</b>			
<b>Enero a diciembre de 1997</b>			
<b>Regiones</b>	<b>Trabajadores Atendidos</b>	<b>Materias más consultadas</b>	<b>%</b>
Iquique	41.817	Remuneraciones	14,50
Antofagasta	58.310	Contrato de Trabajo	13,33
Copiapó	35.558	Feridos	12,05
La Serena	58.331	Horarios, Jornadas, Descansos	11,95
Valparaíso	111.335	Cotizaciones Previsionales	8,74
Santiago	324.544	Registro Control de Asistencia	7,70
Rancagua	80.132	Protección a los trabajadores	3,92
Talca	43.800	Protección Maternidad	2,77
Concepción	179.525	Fiscalización	2,30
Temuco	51.901	Contrato de Menores y Mujeres	1,39
Pto. Montt	60.508	Libro Auxiliar de Remuneraciones	1,39
Coyhaique	7.546	Contratos Especiales	0,98
Pta. Arenas	11.987	Instrumento Colectivo	0,57
<b>Total</b>	<b>1.065.295</b>	Reglamento Interno	0,39
		Otros	18,01

Asimismo, la Dirección tiene al servicio de la comunidad un "Fono consulta laboral", atendido por un equipo de especialistas que responde dudas en materias laborales a cada usuario. Durante 1997 se recibieron 146 mil 238 llamadas.

En la línea de difusión de la normativa laboral, la Dirección edita una serie de guías laborales especializada para sectores productivos, trípticos y un inserto mensual, en un diario de circulación nacional, el "Mundo del Trabajo".

La Dirección del Trabajo, está implementando los Nuevos Procedimientos de Fiscalización que permitirán mejorar la calidad e incrementar atención de público, procesando inmediatamente la recepción de denuncias y reclamos a partir de la implementación de un sistema informático integrado y moderno que permite reducir los plazos, entre las denuncias o reclamos y la fiscalización, y hacer más efectivas nuestras actuaciones.

En 1997 se creó el Departamento de Relaciones Laborales con el objetivo de contribuir al desarrollo de una nueva cultura de la relación laboral moderna y equitativa, tendiente a generar un sistema que privilegie la cooperación, los acuerdos y las alianzas entre los actores.

Para ello este departamento promoverá el ejercicio de los derechos sindicales y la denuncia de situaciones que coartan la libertad sindical, favoreciendo acciones y proyectos que faciliten la actividad sindical y el acceso a la información para realizar negociaciones colectivas.

## **PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACION**

Durante 1997 se realizaron 75 mil 994 fiscalizaciones, entre las de modalidad de programa nacional y las reactivas, estas últimas producto de las denuncias realizadas por los trabajadores. Los Programas de Fiscalización desarrollados estuvieron concentrados hacia la regularización del cumplimiento de la normativa laboral en el Fútbol, el cumplimiento de mantención de Salas Cunas en Mall y Centros Comerciales, las condiciones laborales y jornadas de trabajo en la Locomoción Colectiva Urbana, y las Condiciones de Higiene y Seguridad en los sectores inspeccionados, entre otros.

### **Fiscalización al Fútbol:**

En este ámbito se fiscalizó por primera vez y se aplicaron multas, por incumplimiento en materias previsionales, por un monto superior a los 113 mil millones de pesos y se constituyó la deuda provisional existente.

### **Salas Cunas en Centros Comerciales:**

En este sector se fiscalizó el cumplimiento de las modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.408, que estableció la obligación para los Centros Comerciales administrados bajo una misma razón social, de otorgar el beneficio de Sala Cuna para las trabajadoras que laboren en éstos. Se constató un alto grado de cumplimiento de esta norma.

### **Locomoción Colectiva Urbana:**

Esta fiscalización se realizó en horario nocturno con el objetivo de controlar el cumplimiento de la jornada y descanso que deben tener los choferes de la locomoción colectiva, a fin de cumplir con la norma y asegurar así una mayor seguridad para los usuarios y, por ende, una disminución en los accidentes de tránsito. Esta se realizó en coordinación con la Dirección de Tránsito de Carabineros de Chile.

En este programa, realizado a nivel nacional, se constató un 80,8% de infracciones, ya que de 1948 buses controlados se detectaron 1652 infracciones. Se aplicaron multas por un monto superior a los 150 mil millones de pesos.

### **Higiene y Seguridad:**

En el cumplimiento de la ampliación de facultades de la Dirección, otorgada en 1996, se incluyeron materias básicas de higiene y seguridad en más del 50% de las fiscalizaciones programadas que se realizaron el año pasado.

## **METAS Y PROYECCIONES PARA 1998**

Se implementarán Programas Nacional de Fiscalización, que tienen como propósito focalizar las actividades de fiscalización hacia sectores que presentan mayores niveles de incumplimiento laboral y previsional, o demandan un tratamiento especial de carácter homogéneo y simultáneo a lo largo del país.

Este año se continuará con la labor fiscalizadora en el Fútbol, en los Medios de Comunicación, incluyendo los canales de televisión; y se hará un esfuerzo fiscalizador del sector transporte, que incluye el marítimo portuario, la locomoción colectiva y el transporte aéreo.

Respecto de los Medios de Comunicación, el programa de fiscalización que se inició en 1997 y que está a punto de terminar, en los canales de televisión, tiene como objetivo regularizar la situación de los trabajadores de ese sector, ya que a pesar de darse todas las condiciones para configurar una relación laboral se los mantiene en régimen de honorarios.

En cuanto a la fiscalización de las líneas aéreas este año se pretende que la normativa laboral, especialmente en jornada de trabajo y descanso, se aplique en forma uniforme a todos los trabajadores.

También en el ámbito del transporte, pero específicamente en el de carga interurbano se ha propuesto una resolución exenta que establece un sistema de registro de asistencia, de las horas trabajadas y de determinación de remuneraciones, del personal a bordo de los camiones.

Respecto al sector marítimo portuario, en 1997 se estableció una coordinación con la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, DIRECTEMAR, a fin de establecer nuevas regulaciones en los reglamentos sobre trabajo portuario y cursos básicos de seguridad para estos trabajadores.

Asimismo, está en estudio el Proyecto de Reglamento del trabajo a bordo de los buques pesqueros, que reemplace al actualmente vigente, y un Proyecto de resolución exenta que modifique las actuales normas sobre descansos compensatorios para los trabajadores pesqueros. Estas iniciativas beneficiarán a unos 20 mil trabajadores de este sector productivo.

La Dirección del Trabajo, dentro de las tareas de estudio, hará un diagnóstico de la Subcontratación del trabajo a fin de analizar el volumen de esta institución y el nivel de cumplimiento de la normativa laboral que en ella se da, en nuestro país.

En cuanto a la labor de difusión de las normas laborales, este Servicio con el objetivo de incorporar al sistema curricular de la enseñanza media la educación laboral, a partir de abril se iniciará el programa "Fundamento de las Relaciones Laborales", transmitido en 12 capítulos, a través de TELEDUC, Canal 13. Se trata de un curso programa de educación a distancia en materias laborales para profesores de enseñanza media del área de ciencias sociales, esta iniciativa inédita en el Servicio, ha sido coordinada junto con el Ministerio del Trabajo y el Colegio de Profesores.

# DIMENSION SOCIAL DE LA INTEGRACION

Pablo Lazo Grandi (\*)

## INTRODUCCION

Los países de América Latina, y Chile en particular, están enfrentados al igual que el resto de la comunidad internacional, al desafío de la economía globalizada, con la consecuente búsqueda de mayor apertura económica, lo que genera etapas de transición conocidas como "procesos de regionalismo abierto", procesos todos facilitados por la apertura democrática ocurrida en América Latina. Sin embargo, tales procesos inevitables, no tienen *per se* la calidad de mejorar la vida de los ciudadanos del continente, sino en la medida que, conjuntamente con la expansión económica inherente al mayor intercambio comercial las diferentes políticas públicas cautelen el objetivo general de los Estados: el bienestar general de los ciudadanos.

**Estado de Derecho.** (1) Aparece en primer lugar facilitado este proceso en América por el término de los gobiernos autoritarios que impidieron el respeto al Estado de Derecho formal por la falta de expresión popular, de alternancia en el poder, de apego al imperio de la ley como expresión de voluntad soberana del pueblo, de división de poderes ejecutivo, legislativo y judicial, de legalidad de la Administración y de garantías ciudadanas efectivas. Hoy, los países han decidido incorporar la exigencia de la democracia incluso en el marco de Tratados de Integración como MERCOSUR así como en los Tratados de Asociación suscritos entre dicho bloque y los países de Bolivia y Chile y se han firmado al efecto las denominadas Cláusulas Democráticas con miras a la exclusión de cualquier país en que estas garantías desaparezcan. (2)

Sin embargo, ya desde principios del Siglo XX se ha venido avanzando en la idea que no es suficiente garantizar igualdades jurídicas a los ciudadanos en la medida que ello significa grandes desigualdades económicas y con ello de oportunidades. De allí la importancia de políticas sociales que otorguen un equilibrio real a los ciudadanos. En Chile, como en muchos países de América Latina se ha impulsado para estos efectos desde la década de los años veinte un sinnúmero de iniciativas tendientes a otorgar mayor salud, educación, vivienda, y garantías laborales y de seguridad social en su más amplia acepción. Se trató de adaptar, en consecuencia, para evitar la repetición de las crisis y convulsiones sociales de la primera mitad del siglo, el concepto de Estado de Bienestar, siguiendo los modelos de los países desarrollados y con ello aproximarse a la idea del **Estado Social de Derecho**.

Por otra parte, en muchos países tal evolución ha sido insatisfactoria en la medida en que, a pesar de existir determinadas garantías sociales, numerosos Estados de países desarrollados otorgaron beneficios básicos a sus ciudadanos, pero mantuvieron un ejercicio básicamente formal de la democracia, sin participación real de los ciudadanos en las diferentes estructuras del poder político, económico y social. Para cubrir tales vacíos se fue abriendo paso la idea de la participación organizada tanto de trabajadores, vía sindicatos, tanto de los consumidores, vía organizaciones de consumidores, tanto de pobladores, con sus respectivas asociaciones, y también con formas descentralizadas y regionalizadas con miras al ejercicio más concreto de la democracia, más en la base social. De esta forma aparece y se racionaliza el concepto de **Estado Democrático de Derecho**. Un ejemplo en la formulación del

---

(\*) Asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social. Secretario Regional Ministerial Metropolitano.

(1) Véase Elías Díaz. Estado de Derecho y sociedad democrática. Taurus Humanidades. España 1991.

(2) Véase Eduardo Frei. Gobernabilidad democrática. Editorial Andrés Bello, 1997.

concepto lo encontramos en la Constitución Española cuya última versión consagra en su Art. 1º: "España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Numerosos Estados europeos recogieron también esta concepción y la han venido aplicando durante la segunda mitad del Siglo XX.

Sin embargo, este concepto reposaba en la idea del Estado-Nación, el cual ha quedado desbordado con los procesos de integración acrecentados casi al término del siglo, si bien con numerosos antecedentes previos que están en su origen y le dan cauce. (3) De esta forma aparece la idea de la **Supranacionalidad**, lo que tempranamente en Europa se traduce en numerosas instituciones en que la soberanía tradicional de los Estados da paso a formas supranacionales de ejercicio del poder, sea éste ejecutivo, legislativo o judicial, en procesos que persiguen la libre circulación de capitales y de ciudadanos, moneda única y otros trascendentales elementos de soberanía compartida.

América Latina no ha sido ajena a esta evolución económica, social y política, toda vez que los fenómenos de la globalización y apertura de los mercados la han sacudido y se ha visto ciertamente enfrentada a severos procesos de ajuste así como a la búsqueda de los macroequilibrios indispensables para el desarrollo económico. Sin embargo ya antes de estos fenómenos advertimos la aparición primero del Pacto Andino (Acuerdo de Cartagena) de 1960, del Mercado Común Centroamericano (diciembre 1960), de la Comunidad del Caribe (CARICOM), de julio de 1973, favorecidos por la existencia de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC) y posteriormente, de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI). Finalmente aparece el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), experiencia esta última con alto grado de logro y que ha culminado en un bloque con personalidad jurídica internacional plenamente reconocida en los ámbitos económicos y políticos (marzo de 1991).

La fuerza demostrada por los procesos de integración económica en medio de la globalización y la rapidez con que se ha implantado en el ámbito mundial obliga a replantearse en este nuevo escenario todas las anteriores respuestas de la institucionalidad. De este modo los Estados-Nación y los nuevos Bloques Internacionales deben enfrentar la forma en que los procesos de liberalización comercial permiten en definitiva un mayor desarrollo de los pueblos, para eliminar la pobreza, el atraso, la indigencia, la exclusión social, la desigualdad social y promover en su reemplazo valores de igualdad, justicia, solidaridad.

No resulta ajeno a este debate la profunda transformación que se está experimentando en los procesos productivos y de servicios, con los recientes avances tecnológicos, informáticos, –robotización incluida–, las nuevas formas del teletrabajo así como, por otro lado, la subsistencia de mecanismos primarios, atrasados y precarios de producción, con símbolos opuestos que ofrecen en conjunto un mosaico dicotómico de progreso-atraso, modernidad-arcaísmo, y sus consecuencias manifiestas fundamentalmente de cohesión-marginalidad y riqueza-pobreza, opuestos que se encuentran no sólo en los bloques Norte-Sur, sino también dentro de los países desarrollados, como, por supuesto y con mayor razón entre los países de menor desarrollo.

Por obvia consecuencia, legítimo e incluso obligatorio resulta pensar en cómo lograr que estos procesos puedan mejorar la calidad de vida de los pueblos, promover la inclusión o integración social y que sus efectos sean benéficos y desarrollen en definitiva al conjunto de nuestro continente.

---

(3) Véase Manuel García Pelayo. *Las transformaciones del Estado Moderno Contemporáneo*. Alianza Editorial. 1993.

La intención de esta presentación es analizar cómo se visualiza la dimensión social en los procesos de integración y cuáles son las instituciones que se han ido creando para enfrentar tal dimensión.

En segundo lugar, daremos cuenta de las políticas públicas que pudieran desarrollar y perfeccionar una mayor protección de los trabajadores para habilitarlos a enfrentar con mayor fortaleza los procesos de cambio que se avecinan o que ya están en curso. En particular, las políticas públicas propuestas en la institucionalidad chilena.

## 1. DIMENSION SOCIAL Y ESPACIO SOCIAL DE LA INTEGRACION

Generalmente se entiende por dimensión social (4) el conjunto de efectos positivos y negativos de carácter social que acompañan o se producen con motivo de los procesos de integración, y por espacio social el conjunto de instituciones que suele abrirse con motivo de los señalados procesos. (5)

Los más recientes procesos de integración jurídica, política y económica han nacido fundamentalmente para responder a los desafíos de la internacionalización de la economía y la apertura de los mercados, como etapas intermedias que permitan una liberalización generalizada de las fronteras. Sin embargo, los efectos sociales de tales procesos aparecen de manifiesto sin mucha tardanza lo que convoca generalmente a la discusión, reconocimiento y tratamiento de tal dimensión social y lleva como consecuencia natural la necesaria construcción de una institucionalidad que responda a tales inquietudes, al desarrollo de su espacio social.

Antes de adentrarnos más en estas materias conveniente es distinguir dentro de la terminología algunos conceptos básicos: (6)

- a) **Acuerdo Marco:** Convenio bi o multilateral de tipo general, en que las partes se comprometen a desarrollar negociaciones a futuro. Es expresión de voluntad política.
- b) **Acuerdo de Complementación Económica:** Acuerdo sobre aspectos específicos tales como energía, transportes, servicios, temas limítrofes que eventualmente pueden incluir temas de tipo tarifario o arancelario y que tienen un mayor grado de profundidad o desarrollo en el tratamiento de las materias convenidas.
- c) **Acuerdos de Libre Comercio (ALC):** Convenios sobre temas arancelarios, incluyendo eliminación o rebajas graduales y paulatinas de aranceles y otras materias relacionadas.
- d) **Unión Aduanera:** Convenio en virtud del cual los países convienen un arancel externo común frente a terceros países con libre tránsito interno de mercaderías. Adquiere personalidad jurídica.

---

(4) Véase Oscar Ermida. MERCOSUR y Relaciones Laborales (desde la óptica de la ciudadanía y la participación). Revista Laboral Chilena. Julio 1996.

(5) Véase Emilio Morgado. La Integración y el Derecho del Trabajo. Revista Laboral Chilena. Agosto 1994.

(6) Véase Alicia Frohman. Importancia de los Acuerdos de Libre Comercio en el trabajo de las mujeres.



- e) **Mercado Común:** Convenio que abarca libre tránsito de mercancías y también de personas. Contempla desde luego instituciones políticas y sociales comunes. Se subdistingue además entre **Comunidad y Unión**, particularmente visible en el proceso de integración europea. Según Roger Blanpain "una comunidad se refiere a individuos con las mismas características o intereses. En cambio una unión significa un compromiso de gran envergadura, un profundo trabajo en común con un mismo fin". (7)

De este modo los diferentes grados en los procesos de integración económica avanzan fundamentalmente de la siguiente forma: El nivel mínimo está dado por los acuerdos marco. En segundo término, los Acuerdos de Complementación Económica, que suelen incluir normas sobre tecnología, cooperación técnica, inversiones y comunicaciones. Un tercer nivel está dado por la Zona de Libre Comercio, caso en el cual si bien los miembros eliminan o reducen recíprocamente los aranceles aduaneros, cada país conserva su propio arancel frente a terceros países. Más adelantado, un proceso de integración se transforma en una Unión Aduanera, con un arancel común fijado frente a terceros países, y además con libre tránsito de mercaderías internas. El paso siguiente está dado por el Mercado Común, donde circulan libremente personas, bienes, servicios y capitales. A continuación encontramos la figura de la Unión Económica, cuando complementariamente se desarrollan políticas regionales supranacionales y existe coordinación de todas las ramas de la política económica. (8)

Sintéticamente, podemos advertir que las consecuencias comunes de estos procesos de integración sobre los aspectos laborales se refieren fundamentalmente a los niveles de empleo y remuneraciones. Dado que la remuneración es comúnmente vista como un simple costo de producción, y que por ende la competitividad de los países debe aumentar básicamente por la disminución de tales costos, algunos llegan rápidamente a la conclusión que para ser competitivo en la aldea global de lo que se trata es esencialmente de bajar los sueldos y salarios y de que los gobiernos desarrollen un estrecho control sobre las remuneraciones considerándola una variable esencial de la política económica nacional. Esta visión no tiene en cuenta, sin embargo, los restantes aspectos que confieren competitividad a los países y que constituyen las razones por las cuales muchos países de "altos costos" de remuneraciones mantienen altas tasas de inversión y desarrollo.

En cuanto al empleo, conforme los procesos de integración se amplían y complejizan, se aprecian manifestaciones y consecuencias de amplio espectro. Naturalmente, sectores de punta de las economías nacionales pueden verse muy favorecidas mientras en sectores retrasados puede darse el efecto contrario, particularmente dependiendo de los niveles culturales, educacionales y de formación profesional existentes.

Aparecen muy pronto los problemas de los trabajadores migrantes y sus requerimientos en materia de seguridad social, a fin de que estos trabajadores no sufran perjuicios en materia de salud y de pensiones, ni pierdan las contribuciones realizadas en los diferentes países. La formación profesional y la orientación profesional alcanzan niveles mayores de importancia. Por su parte la negociación colectiva pudiendo verse afectada por estos procesos, puede al mismo tiempo influir en ellos, fomentando acuerdos en el ámbito supranacional. Dentro de la dimensión laboral se incluye también la evolución de la conflictividad laboral, la seguridad e higiene laboral, la libre circulación de los trabajadores y la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros, la no-discriminación, entre muchos otros temas.

(7) Ver Roger Blanpain et Jean Claude Javillier. Droit du Travail Communautaire. 1995 EJA-LGDJ.

(8) Véase Luis Aparicio Valdéz. La Integración en América y el Derecho del Trabajo. Les Éditions Yvon Blais Inc. 1995. Montréal Canada.

- **Experiencia europea.**

Para analizar los procesos de integración que tienen lugar en América Latina y/o con sus países y otros Estados o Bloques, resulta interesante una vez más el análisis de lo ocurrido en Europa, que lleva a cabo el proceso de integración europea, inicialmente un visionario pacto del carbón y del acero (1951), posteriormente con la firma del Tratado de Roma (1957), inicialmente con los seis países originarios de la CECA, Francia, Alemania, Italia y los tres países del Benelux, (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo), Comunidad Económica Europea y al cual adhieren posteriormente Dinamarca, Inglaterra, Irlanda, Grecia, España y Portugal. Más adelante estos países constituyen un poderoso ente político, jurídico y económico, a partir del Tratado de Maastricht (diciembre de 1991) hoy modificado por el Tratado de Amsterdam (1997). (9)

Es en la creación de la Unión cuando los Estados de Europa deciden promover un progreso económico y social equilibrado y durable, creando al efecto un espacio sin fronteras interiores, reforzando la cohesión económica y social. Es así como el Art. 3º del Tratado de Maastricht señala que la competencia de la Unión alcanza entre otros objetos a:

- Las medidas relativas a ingreso y circulación de las personas en el mercado interior (d);
- Política en el dominio social incluyendo un Fondo social europeo (i);
- El desarrollo de la cohesión económica y social (j);
- Una política en el campo del medio ambiente (k);
- Contribuir a la obtención de un nivel elevado de protección de la salud (o);
- Contribuir a una educación y a una capacitación de calidad así como al desarrollo de las culturas de los Estados miembros (p);

El Art. 2º del Tratado de la Unión Europea señala que los objetivos de la Unión consisten en el "desarrollo armónico y equilibrado de las actividades económicas, un crecimiento sostenible y no inflacionario, que respete el medio ambiente, un alto grado de convergencia del comportamiento de las economías, un elevado nivel de empleo y de protección social, el aumento del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados-Miembros".

Para la realización de sus objetivos la Unión se ha dotado de una estructura institucional en la que destacan básicamente los siguientes órganos: la **Asamblea o Parlamento Europeo**, con facultades de decisión y control mandatado para revisar tratados, celebrar acuerdos internacionales, elaborar derecho comunitario derivado y elaboración y fiscalización presupuestaria. El **Consejo**, cuya misión consiste en definir las principales políticas de la Unión. **La Comisión**, a la que corresponde velar por la aplicación y respeto de las normas comunitarias y por los principios del mercado común. En cuanto al **Tribunal de Justicia**, le corresponde garantizar la uniformidad en la interpretación del ordenamiento jurídico comunitario. Por último, el **Comité Económico y Social** tiene un rol consultivo con relación al Consejo y a la Comisión.

Sin embargo, para llegar a esta institucionalidad y a los objetivos sociales antes indicados, la Comunidad Europea recorrió un largo camino que puede ubicarse en sus inicios al final de los años 50 teniendo por objetivo limitar la intervención a la coordinación de políticas de seguri-

(9) Véase trabajo de Alice Monteiro de Barros "As comunidades Econômicas e o Direito do Trabalho no Mercosul". Publicado por Revista Ergon Año XLII, volumen XLII, 1997.

dad social para trabajadores migrantes. Desde 1974 en adelante la política social comunitaria mostró un particular interés en el principio de la no discriminación en el empleo entre hombres y mujeres (Art.119 del Tratado de Roma). Se dictan en este período varios cuerpos normativos en materia de legislación del trabajo siendo dignas de destacar aquellos relativos a despidos colectivos, (75/129, de 1975); protección de remuneraciones en casos de traspasos de empresas o establecimientos, (77/187, de 1977); protección de trabajadores en caso de insolvencia del empleador (80/987, de 1980).

En 1986 comienza un nuevo período en la política de la Comunidad, prestando mayor atención a la dimensión social. Se desarrolla una armonización de múltiples normas mínimas europeas, cuestión no fácil atendida la mayoría calificada requerida por el Tratado de Roma. Producto de estos trabajos surge la Carta Comunitaria, propuesta por la Comisión, firmada en Estrasburgo en 1989, y que contiene derechos fundamentales de los trabajadores y que sugiere la adopción de normas europeas mínimas referidos a descanso semanal, feriado, trabajo a tiempo parcial, ingreso mínimo, seguridad en el trabajo, trabajo infantil, seguridad social, libertad sindical y negociación colectiva. Con el valor jurídico de mera recomendación, se le otorgó sin embargo, un gran valor moral y político, sentando claramente los principios fundamentales que no podían soslayarse a la hora de fijar reglas mínimas y que han dado origen a los denominados derechos humanos laborales fundamentales.

- **Experiencia latinoamericana.**

Teniendo como antecedentes la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALAC)(Tratado de Montevideo de 1960) y posteriormente la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)(1980), se han venido desarrollando diversos procesos de integración en América Latina, debiendo destacarse el **Acuerdo de Cartagena** (1969), que crea el **Pacto Andino** que comprende a Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, que cuenta con una zona de libre comercio y con un arancel común externo desde el 1º de enero de 1995. El acuerdo hace expresa referencia al "mejoramiento persistente en el nivel de vida de los habitantes de la subregión", a la armonización de políticas y aproximación de las legislaciones, incremento de empleo, formación profesional, productividad y otros factores similares. Vinculados al tema laboral, se ha suscrito el Convenio Sociolaboral "Simón Rodríguez", con intervención de los ministros del trabajo de la región; el Instrumento Andino de Migración Laboral; las Comisiones Andinas de Formación Profesional y de Seguridad Social. Sin embargo, salvo las actividades y preocupaciones del Instituto Laboral Andino, de los trabajadores de la región, el quehacer de los órganos laborales del Pacto no registra actividades.

No obstante, el más importante y reciente Tratado de Integración a nivel latinoamericano es, como se ha dicho el Tratado de Asunción, de 26 de marzo de 1991, por el cual se instituye el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), y cuya atención se focaliza ciertamente en los aspectos orgánicos y comerciales.

Se mencionan como sus antecedentes la Unión Aduanera Brasil-Argentina de 1940, la ALALC, la ALADI y el Tratado de Integración Cooperación y Desarrollo celebrado entre Brasil y Argentina en 1988, con el objetivo de crear un mercado común entre los dos países, acuerdo conocido por los nombres de los presidentes Sarney y Alfonsín. Hacia 1990 el Tratado fue revisado, y se incorporaron a él Paraguay y Uruguay. Celebrado el Tratado de Asunción el 26 de marzo de 1991, entró en vigencia el 29 de noviembre del mismo año. Sin embargo, su personalidad jurídica nace sólo con el Protocolo de Ouro Preto, suscrito el 17

de diciembre de 1994. Sin embargo han surgido críticas severas sobre estos instrumentos. Así el profesor y tratadista uruguayo Américo Plá, señala que el Tratado "no respondió a una preocupación social, sino a una preocupación económica". (10)

Sin embargo, ya en el Prefacio del Tratado de Asunción se incluyó dentro de sus objetivos "el desarrollo económico con **justicia social**", así como la mejora de "**las condiciones de vida**" de la población, referencias que fundamentaron la necesidad que existiera mayor consistencia entre los objetivos del Tratado y las instituciones. De allí ha habido un proceso de desarrollo de órganos con competencia laboral, en que se ha comenzado el debate de estos temas y que se haya permitido y aún facilitado la participación de trabajadores y empleadores en estos procesos.

El MERCOSUR comprende a partir del 1º de enero de 1995 una zona de libre comercio y unión aduanera, con excepciones limitadas, permitiendo que un 80% de los productos de los cuatro países miembros puedan circular de forma libre por el área común. Se prevé el libre comercio, sin excepciones hacia 1999.

El 9 de mayo de 1991, los Ministros del Trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay emitieron la Declaración de Montevideo señalando la necesidad de atender los problemas laborales de la integración, proponiendo la creación de un Subgrupo de Trabajo y la posibilidad de adoptar una Carta Social del MERCOSUR. Específicamente los Ministros del Trabajo de MERCOSUR señalan su voluntad de "promover la creación de Subgrupos de Trabajo, con el cometido de avanzar en el estudio de las materias vinculadas a sus carteras".

El mismo año 1991 el Grupo Mercado Común creó por resolución 11/91 el **Subgrupo de Trabajo Nº 11, sobre "Asuntos laborales"**. El 27 de marzo de 1992 reunidos los Delegados de los Estados Partes se resolvió elevar al Grupo Mercado Común como primera recomendación la modificación del nombre y funciones del Subgrupo de Trabajo Nº 11 pasando a ser "**Relaciones laborales, empleo y seguridad social**" conforme se había decidido en la Declaración de Foz de Iguazú. De funcionamiento tripartito tuvo un fuerte desarrollo en sus primeros años, desde la primera sesión de 27 de mayo de 1992, y a pesar de su naturaleza laboral, estuvo también integrado por los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores.

La segunda recomendación que efectuara al Grupo Mercado Común fue la necesidad de la participación del Sector Privado conforme al Art. 28 del Reglamento Interno del Grupo Mercado Común.

El 7 de mayo de 1992 se crearon las **Comisiones de Trabajo del Subgrupo Nº 11, en número de ocho (8)**. El proceso continuó y por Resolución Nº 20/95 del Grupo Mercado Común el Subgrupo de Trabajo Nº 11 paso a denominarse "**Subgrupo de Trabajo Nº 10-Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social**" y redujo el número de sus **Comisiones de Trabajo a tres (3)** reformulando su agenda de trabajo hacia acciones concretas, y conformando las nuevas Comisiones de Trabajo en la Reunión de Brasilia, septiembre de 1996.

Inicialmente, las ocho comisiones del Subgrupo Nº 11 fueron las siguientes: 1) relaciones individuales de trabajo, 2) relaciones colectivas de trabajo, 3) empleo, 4) formación profesio-

---

(10) Véase Américo Plá, Problemática de los trabajadores en el MERCOSUR. Introducción del Libro El Derecho Laboral del MERCOSUR, publicado por Revista Laboral Chilena, mayo 1996. Pág. 50.

nal, 5) salud y seguridad en el trabajo, 6) seguridad social, 7) sectores específicos y, 8) principios.

Hoy en día las tres comisiones del Subgrupo de Trabajo N° 10 son las siguientes:

- Comisión I "Relaciones de Trabajo";
- Comisión II "Empleo, Migraciones, Calificación y Formación Profesional, y
- Comisión III "Salud, Seguridad, Inspección del Trabajo y Seguridad Social".

Producto del trabajo de las comisiones, se han realizado estudios sobre los siguientes temas: a) costos laborales, b) implicancias del proceso de integración sobre el empleo, c) libre circulación, d) formación profesional, e) seguridad social, f) lista de convenios de O.I.T. susceptibles de ratificación; g) Carta de Derechos Fundamentales de los Trabajadores, h) reafirmación de la libre circulación de los trabajadores, los derechos fundamentales de la persona y los trabajadores, los derechos colectivos y el derecho a la seguridad social.

Dentro del importante tema de la armonización de las normas laborales, cabe desde luego subrayar el interesante trabajo realizado en orden a la identificación de convenios internacionales fundamentales de la O.I.T. y en función de los cuales se ha ratificado un número importante de convenios de dicha Organización.

Con relación a la armonización normativa, uno de los problemas importantes ha consistido en que Argentina tenía un sistema dualista de incorporación de normas internacionales dentro de su derecho interno, por lo que, independientemente de suscribir un Convenio O.I.T. y de ratificarlo por acto interno, necesitaba un nuevo acto normativo interno para la que la norma entrase en vigor. En cambio, Brasil, Paraguay y Uruguay consagran el monismo en sus sistemas de Derecho Internacional, por lo que esa circunstancia podía acarrear dificultades y efectos diferentes entre los países de MERCOSUR, además que, con motivo de la discusión interna de los institutos, la legislación interna podía variar generando serias dificultades de comparación. Reciente jurisprudencia argentina indica que en ese país fue también adoptado el monismo con lo cual la dificultad anotada habría dejado de existir. (11)

Sin embargo, debe destacarse que con motivo del Protocolo de Ouro Preto, suscrito el 17 de diciembre de 1994 y que establece la estructura orgánica definitiva del MERCOSUR, otorgándole personalidad jurídica internacional, emerge un órgano netamente laboral y permanente en la estructura del MERCOSUR, **el Foro Consultivo Económico-Social**, que consagra formalmente la participación de los actores sociales en los procesos de integración regional, órgano que tiene además aparejada la creación de la **Comisión Parlamentaria Conjunta**, para otorgar igualmente una mayor expresión ciudadana. No estuvieron ajenos a este proceso los integrantes de la Comisión Sindical del MERCOSUR de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

Conforme al Protocolo que crea el FCES éste es un "órgano de representación de los sectores económicos y sociales" y tiene una integración bipartita con igual número de integrantes por cada Estado Parte. Como su nombre lo indica tiene una función consultiva. Esta institución tiene correspondencia con aquellas instituciones del diálogo social, cuya expresión mejor lograda es

---

(11) Véase Jorge Darío Cristaldo. Armonización de la Legislación Laboral en el MERCOSUR. Ponencia presentada en Seminario Internacional U. La República y Asociación de Abogados, 1996.

quizás el Consejo Económico y Social de España, en el seno del cual se han producido deliberaciones sobre las más diversas materias económicas y sociales, participando expertos y actores sociales con resultados de gran interés. Expresiones diferentes de este instituto existen en los restantes países de Europa, generalmente con instituciones permanentes, algunas con formulación tripartita o con la integración de variados sectores no siempre propios de la institucionalidad laboral, como consumidores o cooperativas.

Sin embargo, es éste un instituto que despierta fuerte interés por la potencialidad que encierra para desarrollar un debate sobre la dimensión social de la integración en MERCOSUR.

Conforme al Art. 29 del Protocolo de Ouro Preto el FCES "se manifestará mediante recomendaciones al Grupo Mercado Común". Conforme al Reglamento Interno del FCES acordado en Buenos Aires el 31 de mayo de 1996 para su aprobación por el Grupo Mercado Común, y particularmente de acuerdo a su Art. 2º, los principales cometidos del FCES son:

- I pronunciarse dentro del ámbito de su competencia, emitiendo Recomendaciones, sea por iniciativa propia (de oficio) o sobre consultas que, acompañando información suficientes, realicen el GMC y demás órganos del MERCOSUR. Dichas recomendaciones pueden referirse tanto a cuestiones internas del MERCOSUR, como a la relación de éste con otros países, organismos internacionales y otros procesos de integración;
- II cooperar activamente para promover el progreso económico y social del MERCOSUR, orientado a la creación de un mercado común y su cohesión económica y social;
- III dar seguimiento, analizar y evaluar el impacto social y económico derivado de las políticas destinadas al proceso de integración y las diversas etapas de su implementación, sea en el ámbito sectorial, nacional, regional o internacional;
- IV proponer normas y políticas económicas y sociales en materia de integración;
- V realizar investigaciones, estudios, seminarios o eventos de naturaleza similar sobre cuestiones económicas y sociales de relevancia para el MERCOSUR;
- VI establecer relaciones y realizar consultas con instituciones nacionales o internacionales públicas o privadas, cuando sea conveniente o necesario para el cumplimiento de sus objetivos;
- VII contribuir a una mayor participación de la sociedad en el proceso de integración regional, promoviendo la real integración en el MERCOSUR y difundiendo su dimensión económico-social, y
- VIII tratar cualquier otra cuestión que tenga relación con el proceso de integración.

De lo dicho se desprende que el FCES asume su competencia en forma no excluyente con los objetos declarados precedentemente, pudiendo actuar de oficio, por propia iniciativa o sobre la base de consultas de los demás órganos del MERCOSUR, referidos también a temas que tengan relación con terceros países.

El reglamento interno desarrolla elementos de su composición debiendo destacarse las **Secciones Nacionales de cada Estado Parte**, lo cual significa un interesante impulso al fortalecimiento del instituto del diálogo social en los Estados miembros. Se exige que las organizaciones de los sectores privados sean las más representativas en el ámbito nacional.

Se establece igualmente la Estructura, con un **Plenario** como órgano superior con nueve delegados titulares por cada Sección Nacional y sus respectivos alternos con plenas facultades para decidir en el ámbito de las materias propias del FCES. La Coordinación Administrativa del Plenario del Foro queda entregada a una Sección Nacional por seis meses con sistema de rotación con correspondencia con el período y Estado Parte que ejerza la Presidencia del Consejo del Mercado Común.

**Protocolo Socio Laboral del MERCOSUR.** En el avance creciente de la institucionalidad del MERCOSUR cabe desde luego anotar que en reciente reunión de un Grupo Ad hoc encargado de preparar un documento sobre la Dimensión Social del MERCOSUR, se aprobó con fecha 24 de noviembre pasado en la ciudad de Montevideo el denominado "Protocolo Socio Laboral del MERCOSUR", documento que fue discutido en la misma ciudad por la III Reunión de la Comisión Temática N° 1, "Relaciones Laborales" del SGT N° 10, realizada los días 25 y 26 del mismo mes y que subrayando la necesidad de contar con un instrumento que refleje la dimensión social del proceso de integración, orientado a convergencia y concurrencia de los objetivos sociales acordó finalmente recomendar que el Grupo Mercado Común considere la propuesta del Protocolo y en especial que se pronuncie sobre:

- a) la naturaleza y eficacia jurídica del instrumento;
- b) la ubicación institucional y jerarquía que debería tener el órgano tripartito de aplicación y seguimiento del instrumento señalado;
- c) los mecanismos de toma de decisiones de dicho órgano.

A su vez el proyecto de Protocolo recomendado por la Comisión 1 del SGT N° 10 "Relaciones Laborales" caracteriza al Protocolo como **abierto y dinámico** y recomienda incluir en él los siguientes contenidos:

**Derechos individuales:**

- Derecho a la no discriminación;
- Abolición del trabajo forzoso;
- Prohibición del trabajo infantil, con las características que resultan de las normativas nacionales de los cuatro países;
- Facultad del empleador de dirigir y organizar su empresa de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.

**Derechos colectivos:**

- Libertad de asociación de trabajadores y empleadores;
- Libertad sindical, de acuerdo con las normas constitucionales de cada país;
- Derecho a la negociación colectiva;
- Compromiso de los Estados y actores sociales respecto a la promoción y desarrollo de los procedimientos preventivos y alternativos de autocomposición, mediación y conciliación, como mecanismos de encauzamiento del conflicto;
- Derecho de huelga;

**Otros contenidos:**

- Fomento del diálogo social regional y tripartito;
- Políticas activas para el fomento y la creación de empleo y protección contra el desempleo, compatibles con la legislación y políticas internas de cada país.

En cuanto a la aplicación y seguimiento, se estipula en la proposición la creación de un órgano tripartito, que tendrá una instancia de funcionamiento nacional y otra regional, cuyos cometidos y atribuciones serán los de recibir observaciones y formular recomendaciones, planes y programas de acción tendientes a solucionar las controversias surgidas en la aplicación del protocolo y encauzar su cumplimiento. Se dejó expresamente estipulado que no tendrá carácter sancionatorio.

Referido a los ítems formación profesional, certificación ocupacional, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, migraciones laborales e inspección en el trabajo, se resolvió realizar consulta a los grupos tripartitos del SGT 10 que están trabajando en dichos temas para después elaborar su contenido por el Grupo Ad hoc.

Las partes que concurrieron a este documento dejaron constancia que no alcanzaron acuerdo en temas relativos a: a) condiciones mínimas de trabajo, incluyendo limitación de la jornada o determinación del tiempo de trabajo o adecuación de la jornada, derecho al descanso; y protección del salario; b) derecho a la información; c) negociación colectiva internacional, y d) representación sindical en empresas que actúen en más de un país.

Desde luego no está de más señalar que Chile y Bolivia han suscrito sendos **Acuerdos de Complementación Económica en San Luis, Argentina**, con fecha 25 de junio de 1996, pero debemos reiterar que ni Chile ni Bolivia se han incorporado plenamente a toda la institucionalidad de MERCOSUR, particularmente la socio-laboral.

Dentro de los objetivos más particulares de este Tratado conviene señalar los siguientes:

- establecer un marco jurídico-institucional de cooperación e integración económica y física;
- crear espacio económico ampliado;
- facilitar libre circulación de bienes y servicios;
- formar área de libre comercio a 10 años;
- arancel 0 a 10 años. En los 8 años subsiguientes eliminación de aranceles al resto de productos (ej: azúcar, trigo);
- promover integración física con conexiones bioceánicas;
- vincular a través de Chile, Asia Pacífico y América Latina.

También significa una serie de elementos positivos en la política general internacional para **promoción del desarme y reducción de gastos militares, en mecanismos de integración física y política, en la cooperación económica, social, política y cultural y en la conformación de bloques regionales.**

Dentro de los proyectos que esta Asociación promueve es interesante en particular uno de ellos, relativo a la integración física, consistente en la construcción y habilitación de los denominados **"corredores bioceánicos"**, una especie de super carreteras que van a transportar productos mercaderías desde los diferentes puertos desde Chile hacia Argentina, Paraguay, Bolivia,



Uruguay y Brasil, con posibilidad de llegar incluso hasta el extremo Noreste de Brasil, Recife. Sin embargo, correlativamente es un plano sensible en que los temas laborales pueden influir muy drásticamente como muchas veces hemos visto en el plano noticioso internacional cuando son bloqueadas las carreteras o los cruces aduaneros, en caso de conflictos laborales. Prevenir estos conflictos con un adecuado control de la legislación, y desarrollando apropiados niveles de relaciones laborales aparecen especialmente aconsejables en estos ámbitos en que, además muy tempranamente se han constituido organizaciones regionales sindicales.

En un plano más político, se estudian mecanismos que permitan la adscripción de Chile y Bolivia en algunos grupos de trabajo y existe fuerte voluntad política para enfrentar como bloque, futuras negociaciones con otras potencias. En este ámbito destacan los trabajos realizados por el Grupo de Río, así como el desarrollo del proceso de integración denominado ALCA, si bien éste aparece entabado mientras la Administración Presidencial de Estados Unidos no cuente con la denominada vía rápida (fast truck) para emprender negociaciones de libre comercio con los países de América Latina. Entretanto, el rápido desarrollo de estos acuerdos indica posibles novedades por eventuales discusiones de acuerdos de libre comercio entre Canadá y MERCOSUR, así como entre la Unión Europea y MERCOSUR.

- **Experiencia de América del Norte.**

El Tratado que ciertamente debe mencionarse es el Tratado de Libre Comercio en América del Norte, suscrito en 1993 y que rige desde el 1º de enero de 1994, (conocido como NAFTA por su abreviatura en inglés) que incluye a Canadá, Estados Unidos y México. Ya dentro de sus objetivos, se señala como uno de los principales: "promover el desarrollo sostenible y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos laborales, así como mejorar las condiciones de trabajo en los tres países participantes". Los países miembros suscribieron dos acuerdos de cooperación, uno laboral y otro medio ambiental a fin de asegurar el cumplimiento de las metas, tanto en materia de empleo, como de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El Acuerdo Paralelo de Cooperación Laboral se fija como objetivos los siguientes: a) mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida; b) promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1); c) estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes; d) alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en el territorio de cada una de las partes; e) proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo; f) promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes, y g) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Por su parte, el **Anexo 1** fija como **principios laborales**, en tanto lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, los siguientes: **libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; derecho a la negociación colectiva; derecho de huelga; prohibición del trabajo forzado; restricciones sobre trabajo de menores; condiciones mínimas sobre trabajo; eliminación de la discriminación en el empleo; salario igual para hombres y mujeres; prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; indemnizaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y protección de los trabajadores migrantes.**

**Acuerdo de Cooperación Laboral Chile-Canadá.** En el ámbito de los convenios internacionales suscritos sobre libre comercio resulta importante destacar que aquél suscrito entre **Chile y Canadá** con fecha 5 de diciembre de 1996, lleva consigo en forma conjunta un acuerdo de Cooperación Ambiental y otro sobre **Cooperación Laboral**, enfatizando básicamente el principio del respeto de las propias legislaciones, promover los principios básicos del Derecho del Trabajo y asegurar el cumplimiento y control de la legislación de cada Estado Parte.

Este Acuerdo consagra los principios básicos acumulados por el Orden Jurídico Laboral Internacional los que en consecuencia se incorporan como tales al Ordenamiento Jurídico de los Estados Parte del Acuerdo. No está demás señalar que, conforme a las reglas clásicas de hermenéutica legal, y conforme además lo señala expresamente el Art. 24 del Código Civil los principios generales del Derecho conforman el elemento sistemático de interpretación de las leyes y al cual los intérpretes deben recurrir para precisar el sentido y alcance de disposiciones ambiguas o contradictorias.

## 2. POLITICAS PUBLICAS PARA ENFRENTAR LOS PROCESOS DE INTEGRACION ECONOMICA

Los procesos de integración exigen respuestas provenientes de las políticas públicas de los diferentes Gobiernos de los países. En general existe consenso en que el desarrollo de la educación y de la capacitación o formación profesional resultan fundamentales para mejorar el rendimiento, la productividad y en último término los ingresos y calidad de los empleos, así como su número. Cada vez aparece más evidente el desarrollo de condiciones de empleabilidad. (12) De allí la importancia asignada por los Gobiernos de la Región a reformas significativas en éstos.

En consecuencia, debo mencionar que la agenda laboral legislativa de nuestro país contempla ciertamente reformas al **Estatuto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE**, proyecto que recientemente se ha convertido en Ley Nº 19.518, publicada en D. Oficial de 14 de octubre de 1997. Si nosotros generamos condiciones para que los trabajadores y trabajadoras reciban un mayor potencial de capacitación, obviamente que van a mejorar sus condiciones para enfrentar con mayor éxito los procesos de integración. Destacamos entre las reformas la creación de un Consejo Nacional de Capacitación, así como Consejos Regionales, todos de carácter tripartito y, en el ámbito de empresa, la creación de Comités bipartitos de capacitación, los cuales, en caso de consensuar políticas de capacitación entre empleadores y trabajadores organizados otorgan mayores franquicias tributarias.

Sin embargo, se señala que uno de los mecanismos clásicos con que deben contar los países es el seguro de desempleo, institución que opera en los países de Europa desde ya varios años, como un sistema destinado a paliar los efectos del desempleo, particularmente con fenómenos de reestructuración económica y modernización tecnológica. En Chile, se ha dado respuesta enviando recientemente una propuesta, vía proyecto de ley creando un **Sistema de Protección al Trabajador Cesante, PROTRAC**, fundado en que la proyección futura indica que vamos a experimentar procesos de movilidad y de cesantía por razones de crecimiento y de ajuste económico, y con ello creciente movilidad de la Fuerza de Trabajo. De allí que las dificultades generales de la cesantía y la movilidad deban quedar cubiertas.

(12) Véase Jacques Chirac. Discurso del Presidente de Francia ante la Conferencia Mundial del Trabajo. 83ª Reunión de la O.I.T. Ginebra 1996.

Todos los procesos de integración registran como contrapartida y como necesario contrapeso la necesidad de promover una adecuada protección en el caso del trabajador cesante. La rotación en nuestro país tiene un promedio cercano a los cinco años y a esas dificultades apunta y con la misma lógica de plazo la propuesta que tiene el proyecto del Gobierno de protección al trabajador cesante.

En síntesis, la propuesta otorga prestaciones durante un máximo de cinco meses contra los fondos acumulados en una cuenta de capitalización individual de cada trabajador, financiados con aportes del 3,6% y 0,8% del empleador y trabajador respectivamente, prestaciones que no sólo se otorgan en caso de despido, sino también en casos como renuncia voluntaria, jubilación, muerte, despido indirecto, con lo que se reduce la conflictividad del término del contrato, en un tránsito hacia la seguridad social. La propuesta garantiza que el trabajador no reciba menos que la indemnización por años de servicios actualmente existente en los casos en que hoy está prevista y además garantiza que los trabajadores reciban más prestaciones y de mayor monto, protegiendo la movilidad de los trabajadores hacia empleos de mejor calidad, así como también otorgando mayores seguridades de pago de prestaciones por término de contrato, en la medida que estos fondos salen mensualmente del patrimonio del empleador, empozándose en favor del trabajador para el evento del cese de funciones. La economía en general se beneficia igualmente en múltiples sentidos, particularmente con el aumento del ahorro interno.

En tercer lugar, los desafíos de la integración imponen el reforzamiento de los controles jurisdiccional y administrativo de la legislación laboral, lo que explica la importancia asignada en los últimos años a dos proyectos convertidos en leyes, el primero sobre Judicatura Laboral y el segundo sobre Facultades de la Dirección del Trabajo:

El de más reciente aprobación se refiere a la **Ampliación de Facultades de la Dirección del Trabajo**, Ley N° 19.481 particularmente en dos temas muy importantes y que tienen mucha incidencia en el campo de la integración.

Esta ley confiere, en efecto, facultades más claras y específicas respecto del control de medidas de higiene, salud y seguridad en el trabajo que resultan indispensables, en el ámbito de los acuerdos que hemos celebrado con algunos países, como por ejemplo con Canadá, en que también el contexto internacional nos exige responder frente al desafío que significa la salud en el trabajo.

Por lo tanto, no es sólo por razones éticas que el control de la legislación en el ámbito de la fiscalización resulte esencial y de allí que sea tan importante el conjunto de políticas destinadas a reforzar la capacidad fiscalizadora de la institución que en Chile tiene esta misión: la Dirección del Trabajo, en múltiples campos, en múltiples iniciativas y no sólo con una mentalidad de fiscalización punitiva, sino esencialmente pedagógica en el sentido de hacer entender la necesidad del cumplimiento de la ley y mejorar en último término las condiciones y relaciones de trabajo y con ello la calidad de vida nacional.

Una de las principales preocupaciones, como se ha dicho, en la dimensión social de la integración, es el adecuado control de la legislación existente en cada país por sus órganos propios. De allí que su comparación, y la cooperación que puedan desarrollar estos órganos en el ámbito latinoamericano resulta de la mayor importancia. Iniciativas en esta dirección están siendo desarrolladas tanto al interior de MERCOSUR, como entre los países que integran dicho bloque con otros de América Latina. Por su parte Chile está realizando intercambios y promoviendo programas de cooperación con el objeto de aprovechar experiencias recíprocas, en el convenci-

miento que en América Latina así como en nuestro país debemos perfeccionar permanentemente los mecanismos de control.

Esta ley que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo tiene también mejoras en el ámbito de las medidas o prácticas desleales en el cual ahora va a tener mayor injerencia de acuerdo con la última normativa aprobada toda vez que la Dirección del Trabajo deberá informar a los Tribunales del Trabajo si determinadas conductas denunciadas como desleales se han producido y si tienen el carácter denunciado, en orden a vulnerar los derechos colectivos del trabajo, a la organización sindical o a la negociación colectiva, constitucionalmente amparados en Chile.

Considerando la importancia que internacionalmente se asigna a Convenios Internacionales de la O.I.T. como los números 87 y 98, sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva esta modificación puede redundar positivamente en dicho sentido.

**Facultades en materia de Tribunales del Trabajo:** Nuestros tribunales han sido dotados por Ley N° 19.447, de 8 de febrero de 1996, también con competencia en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de manera tal que igualmente en este campo hemos ampliado nuestro control institucional de la legislación laboral, desde que si bien con ciertas limitaciones por el escaso número de tribunales existente y la sobrecarga de trabajo, la justicia laboral es más expedita y de menor costo que la civil u ordinaria.

Adicionalmente, se hace indispensable avanzar hacia la modernización de las relaciones laborales, tanto en el sector privado como en el público. En efecto, no resulta posible viabilizar los ambiciosos proyectos de integración, sin una cabal cooperación de todos los agentes de las relaciones laborales, sin un nivel adecuado de diálogo social en los más diferentes niveles. Si bien es cierto estas instancias existen tanto en el ámbito de empresa, como a niveles superiores e incluso todos los actores se reúnen periódicamente en una instancia denominada "**Foro de Desarrollo Productivo**", institución que promueve el diálogo social creando espacios para tales efectos, ciertamente son estos espacios en los cuales queda mucho camino por recorrer. Avanzar hacia instancias más evolucionadas de encuentro, debate y diálogo social, aparece extremadamente importante. En este sentido, resulta extremadamente interesante la cooperación abierta con el Consejo Económico y Social de España, institución altamente desarrollada en estos aspectos.

Esta línea inspira también un proyecto de ley tendiente a garantizar el efectivo respeto de los derechos colectivos de trabajo que se ha enviado al Congreso Nacional sobre **Organización Sindical y Negociación Colectiva**. Se refiere, esencialmente, al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de los procesos de negociación colectiva que por cierto es tema fundamental para la modernización de las relaciones laborales de este país, y tiene por objeto equilibrar las relaciones entre las organizaciones que representan a los trabajadores con sus empleadores y de ese modo otorgar mayor participación social a estos sectores fundamentales de la población. Sin la expresión de los intereses de todos los grupos de la sociedad los avances económicos pueden quedar claramente frustrados por falta de visión de largo plazo y comprometidos social y políticamente, desde que la ausencia del actor sindical nos impide ir construyendo una sociedad más integrada. Esto es el fundamento esencial de un proyecto cuyas líneas generales contienen normas que de aprobarse podrían garantizar mejor la constitución de los sindicatos, perfeccionar los mecanismos de negociación colectiva, ampliar el ámbito de tal negociación, otorgando un rol determinado a los sindicatos interempresa o de trabajadores transitorios o de temporada y de otorgar derecho de información a los trabajadores entre sus aspectos más relevantes.

En el plano público, resulta igualmente indispensable avanzar en la **Modernización del Estado**, lo que reposa tanto sobre ajustes en los mecanismos de gestión, readecuando los mecanismos regulatorios y fiscalizadores de los diferentes órganos del Estado, a fin de que éstos respondan a los desafíos de relaciones económicas cada vez más desarrolladas. Por ende, reforzar la capacitación de los funcionarios públicos y vincular sus remuneraciones a índices de productividad resultan de notable interés. Sin embargo, no cabe duda que es indispensable realizar todas las transformaciones con un abierto diálogo que haga entender a los funcionarios y a sus organizaciones o asociaciones la importancia de estos procesos y que los haga partícipes de los mismos. Naturalmente, la discusión de sus condiciones de trabajo resulta impostergable, desde que pueden aparecer muchos cambios indispensables. Resulta muy difícil pensar en realizar tales procesos sin la necesaria colaboración consciente de los servidores públicos. La discusión de todos estos aspectos abre paso a procesos de negociación colectiva en el sector público, lo que se potencia hacia altos grados de conflictividad por la falta de regulación y por el hecho que las huelgas en que los conflictos públicos desembocan repercuten en sectores de escasos recursos, particularmente en salud y educación. Por lo tanto, la ratificación del **Convenio N° 151 de O.I.T.**, para abrir paso a tales procesos de negociación colectiva en el sector público se revela interesante, lo que ha justificado su envío al Congreso Nacional para tales efectos.

Dentro de los temas que preocupan a la Humanidad, como hemos visto con motivo de los diferentes acuerdos en materia social, o con los principios que inspiran todos estos acuerdos, particularmente los de cooperación laboral, ha surgido con mucha fuerza aquél relacionado con los aspectos de género, particularmente por las discriminaciones y dificultades que encuentran las mujeres en ingresar al trabajo y por las trabas que dentro de él aparecen.

Ciertamente los sectores femeninos de la población se ven más debilitados como segmento en procesos de globalización en atención a que concentran mayores carencias en educación, capacitación y en acceso al trabajo en general (13), por lo que garantizar un **Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer**, de carácter integral aparece como un elemento modernizador y de justicia indispensable. Es así como en materia de legislación respecto a cómo proteger mejor el acceso de la mujer al trabajo ésta se ha transformado en una preocupación de los diferentes gobiernos y Estados de América Latina. En Chile, una especial labor de sensibilización de la opinión pública, e impulsora de iniciativas ha estado desarrollando también el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), servicio público cuya Directora tiene rango de Ministro de Estado. Preocupación particular reviste el tema de cómo cuidar los hijos cuando la mujer tiene necesidad de trabajar. Se trata de hacer fluido el ingreso de la mujer al mercado del trabajo y de buscar, identificar y precisar cuáles son las barreras que ella encuentra para ingresar al mercado de trabajo y de qué manera ir solucionando esos problemas.

No se trata simplemente de imponer a todos los empleadores que tienen que instalar salas-cuna porque hay algunos, particularmente de pequeñas o microempresas o empresarios de regiones aisladas que no cuentan con la infraestructura indispensable en sus localidades, por lo que la insistencia de esta obligación a su respecto puede transformarse en causa de no contratación de mujeres, lo que contraría esencialmente el objetivo perseguido.

Ciertamente la maternidad debe quedar adecuadamente protegida y no debe constituir otra barrera para la mujer trabajadora. Algunas iniciativas están en curso en estas materias, tales como la prohibición de exigir tests de embarazo (Ej. pregnosticón) al momento de la contratación

---

(13) Véase Alicia Frohman. Op. citada.

de trabajadoras, la flexibilización del pre y el postnatal, de manera que la mujer tenga la posibilidad de trasladar una parte del prenatal al postnatal (máximo dos semanas) y de esa manera pueda tener un mejor control del cuidado del niño después del parto, opción que implica autorización médica y aviso a la Inspección del Trabajo. Igualmente aquellas que miran a la dignidad de los trabajadores, fundamentalmente de la mujer, como en el caso de asedio sexual. Por último debemos destacar iniciativas para otorgar permiso a los padres con hijos menores con grave enfermedad, que se pueden compensar con feriados u otros mecanismos, ampliación de beneficios, de alimentación y subsidios de maternidad para trabajadoras de casa particular.

Por otra parte, existe amplio consenso que estos temas deben ser enfocados desde una perspectiva de derechos parentales y no con la tradicional óptica de protección de derechos de la mujer que finalmente terminan disminuyendo sus posibilidades de empleo, reduciendo sus posibilidades profesionales o sus condiciones de remuneración. En esta línea, muchos países tienen ya ratificado el convenio N° 156 de O.I.T. sobre responsabilidades familiares compartidas, así como el Convenio N° 111, sobre igualdad y no-discriminación.

No menos importante ha sido la dictación de la Ley N° 14.982 que amplía la garantía de un domingo al mes de descanso para trabajadores exceptuados de descanso dominical. En este sentido, esta ley, así como las que protegen a la mujer, la maternidad, el temprano cuidado de los niños, iniciativas tendientes a evitar el trabajo infantil, tienen como común denominador el cuidado y desarrollo de la familia, y de todos y cada uno de sus miembros.

## CONCLUSIONES

No debemos olvidar que todos los procesos económicos, diplomáticos y políticos y todas las políticas públicas, nacionales e internacionales, deben en primera y última instancia procurar una mejoría de la calidad general de vida de sus ciudadanos. El centro es la persona humana. Particularmente, todas las políticas públicas debieran también centrar su atención en cómo poner en condiciones de igualdad de oportunidades a quienes se encuentran con mayores dificultades, con el objeto de promover sociedades más integradas y socialmente cohesionadas.

De este modo al mismo tiempo que pueda aumentar y mejorar el consumo de la población por las ventajas que el libre comercio persigue con la libre competencia en mercados más abiertos, deben analizarse las consecuencias que sobre los trabajadores tienen estos procesos en la medida que acarrearán pérdidas de trabajo o que algunos vean estas coyunturas como mecanismos para una operación de menor costo, sin atender a las naturales reclamaciones de *dumping social*. Estos procesos deben ser aprovechados para impulsar mayores y mejores oportunidades de empleo, debiendo al efecto subrayar la importancia de la calidad del empleo, en términos de que las condiciones de trabajo y las remuneraciones evolucionen positivamente.

La dimensión social resulta en consecuencia insoslayable a la hora de desarrollar procesos de integración, y es obviamente una obligación de primer orden medir cuidadosamente las consecuencias positivas y negativas de las iniciativas de integración. Esta preocupación es tanto más importante cuanto se percibe claramente que hay sectores laborales que se ven muy expuestos en atención al disímil carácter que encontramos dentro de la Fuerza de Trabajo, así como entre las empresas. Sectores de punta, con trabajadores altamente especializados, tanto en roles gerenciales, como técnicos ciertamente se verán muy fortalecidos en estos procesos. Sectores de la pequeña, mediana y especialmente de la microempresa y sus respectivos trabajadores, en áreas atrasadas de la economía, sin tecnología, pueden sufrir consecuencias negativas que todo aconseja prevenir.

Precaver los efectos sobre las personas menos protegidas o menos desarrolladas, evitar el "dumping social" y al mismo tiempo obtener las ventajas económicas de la integración teniendo el debido cuidado de discernir las legítimas reivindicaciones sociales y solidaridad internacional de nuevas formas de neoproteccionismo son los desafíos de esta dimensión.

En efecto, existe una tendencia a condicionar los tratados de libre comercio a temas laborales o medio ambientales cuya motivación aparece más claramente influido por un neoproteccionismo de ciertos sectores de países del Primer Mundo que no tienen en cuenta las condiciones existentes en el mundo subdesarrollado.

Por ende, compartiendo los principios humanistas de las cláusulas sociales esta concepción no puede llegar al extremo de imponer parámetros tan altos de normas laborales y medio ambientales que impidan el crecimiento y toda competencia con países desarrollados, especialmente si consideramos que tales países construyeron tales normativas según se lo fueron permitiendo sus particulares condiciones coyunturales. Por otra parte, en pos del libre comercio, como si éste fuera un bien en sí mismo, debemos estar atentos al fundamentalismo de endiosarlo cual panacea que todo lo resuelve, particularmente cuando en su nombre se atenta contra valores universales de la Humanidad y en tanto se trata de un simple instrumento económico al cual no se le puede requerir más de lo que puede resolver.

Sin embargo, para que la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y las remuneraciones mejoren se requiere el indispensable aumento de la productividad que la Región aún no alcanza. En consecuencia, los desafíos normativos que plantea la integración en cuanto a su dimensión social deben necesariamente responder frente a los requerimientos antes planteados, que por cierto han cambiado desde los comienzos de siglo, pero cuya esencia humanista permanece inalterable desde la Declaración de Filadelfia de 1944, de la Organización Internacional del Trabajo. (14)

De esta manera, es cierto que nuestras sociedades deben modernizarse, en el plano privado y también en el público, para aumentar su competitividad, y la variable laboral por cierto juega un rol extremadamente importante, pero ello no debiera incentivarlos a considerar el trabajo humano como mercancía, deshumanizando nuestras relaciones laborales y perdiendo de vista que al fin y al cabo, lo esencial de nuestro quehacer es mejorar la condición humana.

Como lo señala el Ministro del Trabajo y Previsión Social de Chile, "estamos desafiados a buscar una solución a cómo no renunciar a los grandes beneficios que nos da la posibilidad de comerciar libremente sin que esto signifique desproteger los niveles de derechos básicos inscritos en la conciencia universal para los trabajadores, tanto que se consideran derechos humanos laborales". (15)

---

(14) Declaración sobre fines y objetivos de la O.I.T. 24ª Conferencia Internacional del Trabajo Filadelfia. Su texto integra la Constitución de la O.I.T.

(15) "Globalización, integración regional y política laboral." Jorge Arrate. Artículo publicado en Libro "Sobre mujeres y globalización. CEM. 1997. Sonia Yáñez y Rosalba Todaro.

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones  
Subsecretaría de Transportes

**MODIFICA LAS LEYES N<sup>os</sup>. 18.290 Y 19.495,  
EN MATERIA DE DESEMPEÑO SIMULTANEO DE  
FUNCIONES DE CONDUCTOR Y DE COBRADOR DE  
BOLETOS EN EL TRANSPORTE PUBLICO DE  
PASAJEROS (\*)  
Ley N<sup>o</sup> 19.552**

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

Proyecto de Ley:

**"Artículo 1<sup>o</sup>.**- Introdúcense las siguientes modificaciones a la Ley N<sup>o</sup> 18.290, de Tránsito, modificada por la Ley N<sup>o</sup> 19.495:

1.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 88, por el siguiente:

"En los vehículos de transporte público de pasajeros con capacidad para más de 24 personas, que presten servicio urbano en ciudades de más de 200.000 habitantes, queda estrictamente prohibido que el conductor desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y de cobrador o expendedor de boletos. En estos vehículos deberá existir un cobrador o instalarse un sistema de cobro automático de la tarifa. El Presidente de la República por decreto fundado, y hasta por un plazo máximo de dos años a contar del 8 de marzo de 1998, podrá prorrogar el cumplimiento de esta norma respecto del transporte público de pasajeros en las ciudades que tengan menos de 400.000 habitantes. Asimismo, podrá extender esta exigencia a ciudades de menos de 200.000 habitantes."

2.- Intercálase en el inciso primero del artículo 92 la frase "pagar la tarifa y" a continuación de las palabras "los pasajeros tienen la obligación de".

**Artículo 2<sup>o</sup>.**- Reemplázase el artículo 5<sup>o</sup> transitorio de la Ley N<sup>o</sup> 19.495 por el siguiente:

"Artículo 5<sup>o</sup>.- La disposición contenida en el inciso segundo del artículo 88 deberá estar cumplida al 31 de diciembre de 1998, en lo que respecta a la exigencia de contar con un cobrador o la instalación material de un sistema de cobro automático de la tarifa. El simple atraso en el cumplimiento de esta obligación, hará incurrir al propietario del vehículo respectivo en una multa equivalente a media unidad de fomento por cada día de atraso entre la fecha en que debió cumplirse y la fecha de cumplimiento efectivo de ella. Esta infracción se sancionará de acuerdo al procedimiento aplicable a las contravenciones contempladas en la Ley N<sup>o</sup> 18.290.

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 10.02.98.



A contar del 8 de septiembre de 1998 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones controlará y velará por el debido funcionamiento del sistema en su conjunto y, vencido este plazo, se considerará que el vehículo que no cumpla con este requisito no cuenta con las condiciones técnicas y de seguridad exigidas para prestar servicio público de transporte de pasajeros, sin perjuicio de otras sanciones legales y administrativas que fueren procedentes." .".

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

Santiago, 26 de enero de 1998.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.-  
Claudio Hohmann Barrientos, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo que transcribo a usted o para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, José Andrés Wallis Garcés, Subsecretario de Transportes.

# SISTEMAS ESPECIALES DE CONTROL DE ASISTENCIA

El artículo 33 del Código del Trabajo prescribe que "Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

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

En uso de esta facultad, la Dirección del Trabajo ha dictado diversas resoluciones. Los sistemas especiales de control referidos que se encuentran vigentes son los siguientes:

## **195 Ex., 26.01.90.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en faenas de construcción e ingeniería. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que las especiales características de las faenas de construcción e ingeniería impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones que dichas faenas se desarrollan habitualmente en diversos frentes o lugares de trabajo con una gran movilidad y dispersión de trabajadores, circunstancia ésta que hace impracticable el control de las horas de trabajo a través de los sistemas autorizados por la ley toda vez que obliga a utilizar un elevado número de libros de asistencia o de relojes control, debiendo, además, ocuparse personal adicional para estos solos efectos;
- 3) Que, por otra parte, la gran cantidad de dependientes que laboran en dichas obras y las condiciones ambientales imperantes en ellas causan regularmente un rápido deterioro de los sistemas de registro contemplados en la norma citada en el considerando 1);

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

- 4) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en los considerandos precedentes dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 5) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que presta servicios en dichas faenas, que actualmente se encuentra contenido en la Resolución N° 1.444, del 11 de agosto de 1988, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 25 del mismo mes y año, y
- 6) Que la aplicación de la citada resolución hace aconsejable establecer un mecanismo más expedito para la implantación del referido sistema.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** En las faenas de construcción e ingeniería en que no sea posible aplicar adecuadamente los sistemas de registro previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo, los empleadores podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de tarjetas o planillas individuales en las que, a lo menos, se anotarán:

- a) el nombre del trabajador;
- b) la faena en que labora, y
- c) la semana y mes de que se trate.

**Artículo 3º.-** Las tarjetas o planillas deberán, además, llevar impresos los siete días de la semana y tendrán espacios en blanco para registrar cada día la información relativa a la hora de entrada y salida de la faena y el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas semanalmente, y serán firmadas cada semana por el trabajador y el dependiente encargado del control.

**Artículo 4º.-** Los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución, deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla o tarjeta a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalar los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador, con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas o tarjetas de que se trate.

**Artículo 5º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior, a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de las planillas o tarjetas correspondientes.

**Artículo 6º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley sin comunicación previa, constituirán infracción de lo dispuesto en

el artículo 32 del Código del Trabajo y se sancionarán en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 7º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previsto en la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 8º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo 9º.-** Derógase la Resolución N° 1.444, de 11 de agosto de 1988, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 25 del mismo mes y año.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1º.-** La presente resolución no afectará la vigencia de las autorizaciones concedidas en virtud de la Resolución N° 1.444, de 11 de agosto de 1988, de esta Dirección.

Anótese y publíquese.- Victoria Vásquez García, Director del Trabajo.

**196 Ex., 16.01.90.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores embarcados. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que las especiales características del trabajo a bordo impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo al personal embarcado;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones que el trabajo a bordo comprende labores que no pueden paralizarse, lo que obliga a establecer un sistema de turnos que cubra desde las 00.00 a las 24.00 horas, produciéndose una gran variedad de situaciones respecto de cada trabajador, circunstancia que torna prácticamente

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

imposible la utilización de los sistemas de control de asistencia y horas de trabajo contemplados en la norma legal citada en el considerando anterior;

- 3) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas precedentemente dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 4) Que las especiales características del lugar de la prestación de servicios hace que no siempre sea cómodo el acceso de los trabajadores al libro de asistencia o al reloj control;
- 5) Que, por otra parte, la naturaleza del trabajo a bordo hace poco práctico y, más aún, torna innecesario controlar la asistencia por medio de un libro o un reloj control por cuanto el personal embarcado tiene su residencia en el lugar de trabajo y está sometido al régimen de disciplina y horarios previamente determinados en los respectivos reglamentos y en el cuadro regulador de trabajos a bordo, y
- 6) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal embarcado, que actualmente se encuentra contenido en la Resolución N° 1.285, de 14 de julio de 1989, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes y año, y
- 7) Que la aplicación de la citada resolución hace aconsejable establecer un mecanismo más expedito para la implantación del referido sistema.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** Las empresas navieras a las que no les sea posible aplicar los sistemas de registro previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo para controlar la asistencia y horas de trabajo de la gente de mar que presta servicios en las naves, podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de tarjetas o planillas individuales en las que, a lo menos, se anotarán:

- a) el nombre del trabajador;
- b) la nave en que labora;
- c) la semana y mes de que se trate, y
- d) si las labores se cumplen en mar o en puerto.

**Artículo 3º.-** Las tarjetas o planillas tendrán el número suficiente de espacios en blanco para registrar cada día la hora de inicio y término del respectivo turno y el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas diaria o semanalmente; especificarán en otros casilleros si las labores se cumplen en mar o en puerto y serán firmadas cada semana por el trabajador y el representante del empleador.

Una copia del referido documento deberá ser entregada al trabajador inmediatamente después de concluida su jornada de trabajo semanal.

**Artículo 4º.-** Los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución, deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla o tarjeta a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalar los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador, con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas o tarjetas de que se trate.

**Artículo 5º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior, a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de las planillas o tarjetas correspondientes.

**Artículo 6º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley sin comunicación previa, constituirán infracción de lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y se sancionarán en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 7º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previsto en la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 8º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo 9º.-** Derógase la Resolución N° 1.285, de 10 de julio de 1989, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes y año.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1º.-** La presente resolución no afectará la vigencia de las autorizaciones concedidas en virtud de la Resolución N° 1.285, de 14 de julio de 1989, de esta Dirección.

Anótese y publíquese.- Victoria Vásquez García, Director del Trabajo.

**197 Ex., 26.01.90.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores portuarios. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que las especiales características del desarrollo de las labores de los trabajadores portuarios, sean éstos permanentes o eventuales, impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diferentes fiscalizaciones que dichas labores se desarrollan en diversos sitios portuarios o lugares de trabajo, con una gran movilidad y dispersión de trabajadores, circunstancia ésta que hace impracticable el control de los horarios y jornadas a través de los sistemas autorizados por la ley, toda vez que obliga, sea al desplazamiento del libro de asistencia de un sitio a otro, o bien, a la instalación de relojes de control en las dependencias de las respectivas Agencias Navieras de Estiba y Desestiba, las cuales deben encontrarse fuera de los recintos portuarios, de conformidad con lo previsto en el artículo 140 del Código del Trabajo;
- 3) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas precedentemente, de ser ella posible, dificultaría, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 4) Que el buen éxito de la fiscalización exige que el control de asistencia se efectúe al costado de la nave, lugar mismo de desempeño de los dependientes;
- 5) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores portuarios, que actualmente se encuentra contenido en la Resolución N° 1.284, de 14 de julio de 1989, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes y año, y
- 6) Que la aplicación de la citada resolución hace aconsejable establecer un mecanismo más expedito para la implantación del referido sistema,

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** Las Agencias Navieras de Estiba y Desestiba a las cuales no les sea posible aplicar los sistemas de registro previsto en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo para controlar la

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

asistencia y horas de trabajo de los trabajadores portuarios permanentes y eventuales que les prestan servicios, podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de tarjetas o planillas por "nombradas", entendiéndose por tal, el grupo de personas nominadas para una faena determinada.

**Artículo 3º.-** Las tarjetas o planillas deberán contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a) Individualización del empleador;
- b) Nave o faena;
- c) Sitio portuario;
- d) Lugar de faenas;
- e) Fecha;
- f) Turno;
- g) Horario, y
- h) Lista de trabajadores de la respectiva nombrada.

**Artículo 4º.-** Las tarjetas o planillas deberán ser foliadas y tendrán el número suficiente de líneas para registrar la nómina de trabajadores aludida en la letra h) del artículo precedente; la función específica a desarrollar por cada uno de ellos; las horas precisas en que el trabajador inició y terminó su turno; el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas diariamente y serán firmadas con igual frecuencia por el trabajador y el representante del empleador o por quien éste designe a cargo de la faena.

**Artículo 5º.-** Los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución, deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla o tarjeta de control a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalar los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador, con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas o tarjetas de control de que se trate.

**Artículo 6º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior, a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de planilla o tarjeta de control correspondiente.

**Artículo 7º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley sin comunicación previa, constituirán infracción de lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y se sancionarán en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



**Artículo 8º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previsto en la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 9º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo 10.-** Derógase la Resolución N° 1.284, de 14 de julio de 1989, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes y año.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1º.-** La presente resolución no afectará la vigencia de las autorizaciones concedidas en virtud de la Resolución N° 1.284, de 14 de julio de 1989, de esta Dirección.

Anótese y publíquese.- Victoria Vásquez García, Director del Trabajo.

**198 Ex., 26.01.90.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de aseo. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que las especiales características de las empresas de servicios de aseo impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones que dichas labores se desarrollan, habitualmente, en diversas empresas o establecimientos que contratan los servicios de aseo de estas empresas con una gran movilidad y dispersión de trabajadores, circunstancia ésta que hace impracticable el control de las horas de trabajo a través de los sistemas autorizados por la ley, toda vez que obliga a utilizar un elevado número de libros de asistencia o de relojes control;
- 3) Que, por otra parte, la gran cantidad de dependientes que prestan servicios en dichas labores, unido a lo expuesto en el considerando precedente, causan regularmente un rápido deterioro de los sistemas de registro contemplados en la norma citada en el considerando 1);

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

- 4) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en los considerandos precedentes dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 5) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que labora en empresas de servicios de aseo, que actualmente se encuentra contenido en la Resolución N° 1.286, de 14 de julio de 1989, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes y año, y
- 6) Que la aplicación de la citada resolución hace aconsejable establecer un mecanismo más expedito para la implantación del referido sistema.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** En las empresas de servicios de aseo en que no sea posible aplicar adecuadamente los sistemas de registro previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo, los empleadores podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** El sistema que se proponga deberá operar sobre la base de planillas individuales en las que, a lo menos, se anotarán:

- a) Identificación del empleador;
- b) Nombre del trabajador;
- c) Lugar donde presta servicios, y
- d) La semana de que se trata, con indicación del mes a que corresponde.

**Artículo 3º.-** La planilla deberá confeccionarse en duplicado, llevará impresos los días del mes, contendrá espacios en blanco para registrar cada día la información relativa a las horas de entrada y salida y el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas durante cada jornada semanal, y será firmada semanalmente por el trabajador y el encargado del control quedando en poder de cada uno de ellos un ejemplar de la misma.

**Artículo 4º.-** Los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución, deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalar los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador, con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas de que se trate.

**Artículo 5º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior, a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de las planillas correspondientes.

**Artículo 6º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley sin comunicación previa, constituirán infracción de lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y se sancionarán en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 7º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previsto en la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 8º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo 9º.-** Derógase la Resolución N° 1.286, de 14 de julio de 1989, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes y año.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1º.-** La presente resolución no afectará la vigencia de las autorizaciones concedidas en virtud de la Resolución N° 1.286, de 14 de julio de 1989, de esta Dirección.

Anótese y publíquese.- Victoria Vásquez García, Director del Trabajo.

#### **300 Ex., 5.02.90.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que las especiales características de las empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo;

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 7.02.90.

- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado, a través de diversas fiscalizaciones, que dichas labores se desarrollan habitualmente, en diversas empresas o establecimientos que contratan los servicios de promoción, demostración y reposición de productos, las que son ejecutadas por las empresas de servicios con una gran movilidad y dispersión de trabajadores, circunstancia ésta que hace impracticable el control de las horas trabajadas a través de los sistemas establecidos por la ley, toda vez que obliga a utilizar un elevado número de libros de asistencia o de relojes control en establecimientos o lugares ajenos a dichas empresas;
- 3) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en el considerando precedente dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 4) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que labora en empresas de servicios promocionales, de demostración y reposición de productos.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** En las empresas de servicios promocionales, de demostración y reposición de productos en que no sea posible aplicar adecuadamente los sistemas de registro previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo, los empleadores podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de planillas individuales en las que, a lo menos, se anotarán:

- a) Identificación del empleador;
- b) Nombre del trabajador;
- c) Lugar donde presta servicios, y
- d) La semana de que se trata, con indicación del mes a que corresponde.

**Artículo 3º.-** La planilla deberá confeccionarse en duplicado, llevar impresos los días del mes, contener espacios en blanco para registrar cada día la información relativa a las horas de entrada y salida, el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas durante cada jornada semanal y ser firmada semanalmente por el trabajador y el encargado del control, quedando en poder de cada uno de ellos un ejemplar de la misma.

**Artículo 4º.-** Los empleadores que se encuentran en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución, deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalar los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador, con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas de que se trate.

**Artículo 5º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior, a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de las planillas correspondientes.

**Artículo 6º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley, sin comunicación previa, constituirá infracción de lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 7º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previstos en el artículo 1º de la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 8º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

Anótese y publíquese.- Victoria Vásquez García, Director del Trabajo.

**1.719 Ex. 28.09.90**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de vehículos de los servicios de locomoción colectiva particular urbana. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el sector de la locomoción colectiva particular urbana impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones que en los servicios de locomoción colectiva particular urbana, la jornada de trabajo del personal que labora que en ellos labora se inicia y termina en distintas garitas o terminales, según sea la variante de que se trate, circunstancia ésta que hace normalmente impracticable el control

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 16.10.90.

de las horas de trabajo a través de los sistemas comunes autorizados por la ley, toda vez que obligaría a utilizar un considerable número de libros de asistencia o de relojes control, debiendo, además, ocuparse personal adicional para estos solos efectos;

- 3) Que el impedimento a que se alude en el considerando anterior ha sido reconocido en múltiples ocasiones por representantes de los trabajadores y de los empleadores;
- 4) Que la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en el considerando N° 2, en muchos casos, dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 5) Que, en tales circunstancias, esta Dirección estimó necesario establecer y regular un sistema especial único de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para el personal que presta servicios a bordo de buses, taxibuses y minibuses de la locomoción colectiva particular urbana, sistema que esta Dirección resolvió flexibilizar reemplazándolo por el mecanismo opcional contenido en la Resolución N° 410, de 1990, publicada en el Diario Oficial de 09 de marzo de 1990, atendido lo expresado en el considerando 6) de dicha resolución;
- 6) Que, no obstante lo anterior, en múltiples fiscalizaciones efectuadas al sector de que se trata desde la entrada en vigencia de la Resolución N° 410, se ha constatado que el sistema opcional en vigencia soluciona eficazmente lo relativo al control de asistencia, a la determinación de las horas trabajadas y al control del cálculo de las remuneraciones de los choferes, pudiendo citarse al efecto, entre otros, los informes evacuados por las Direcciones Regionales del Trabajo de las Regiones Metropolitana y Quinta Región de Valparaíso, contenidos en los Oficios N°s. 57 y 1.662, de 17 y 6 de agosto de 1990, respectivamente, y
- 7) Que, en estas circunstancias, resulta necesario reestablecer un sistema que por una parte, al tenor de lo prescrito en el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo, sea uniforme para una misma actividad y, por otra, subsane los inconvenientes que presentaba el sistema vigente hasta la dictación de la Resolución N° 410, de 1990.

Resuelvo:

### **I. AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 1°.-** Establécese un sistema especial de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones que se aplicará obligatoria y uniformemente en todos los servicios públicos de buses, taxibuses y minibuses de la locomoción colectiva particular urbana.

### **II. SISTEMA ESPECIAL DE CONTROL**

**Artículo 2°.-** El sistema a que se refiere el artículo anterior consistirá en lo siguiente:

- a) Una planilla de ruta que deberá reflejar en forma clara y precisa las horas de trabajo cumplidas en cada turno por los choferes de la locomoción colectiva y que además, podrá servir de comprobante diario de las cantidades pagadas a dichos trabajadores por concepto de remuneraciones y demás prestaciones convenidas con el empleador.

El modelo orientador que contiene las menciones mínimas de la planilla de ruta y sus correspondientes instrucciones, constituyen el Anexo N° 1 de esta resolución, el que forma parte de la misma para todos los efectos legales. El empleador podrá agregar la información que estime necesaria para el normal desarrollo de sus actividades.

- b) Una liquidación mensual, complementaria de la planilla de ruta, cuyo formato e instrucciones para su utilización se incluyen en el Anexo N° 2 de esta resolución que, asimismo, constituye parte integrante de ésta para todos los efectos legales.

**Artículo 3º.-** Si por circunstancias excepcionales en alguna línea de locomoción resultare inconveniente dar plena utilización a los modelos de formulario a que se refiere el artículo anterior, podrá solicitarse la aprobación de otros formatos con las adaptaciones que fueren necesarias, las que en caso alguno comprometerán la esencia ni la finalidad de estos instrumentos de control.

Las solicitudes a que se refiere el inciso anterior deberán sujetarse a las siguientes reglas:

- a) Sólo podrán ser presentadas por los empleadores de una determinada línea de recorrido, personalmente o representados en virtud de mandato expreso para estos efectos;
- b) Deberán ser fundadas e interponerse, junto con los formatos propuestos y los antecedentes correspondientes, ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio de la respectiva línea de recorrido. En ellas deberá dejarse constancia, además, del lugar donde se mantendrán los documentos a que se refiere la autorización;
- c) La resolución que recaiga en la solicitud presentada será dictada por el Director Regional del Trabajo;
- d) La notificación de la resolución se practicará a los solicitantes personalmente o por cédula, en el domicilio a que se refiere la letra b), precedente, entregándoles copia autorizada de la misma a éstos o a cualquiera persona adulta que allí se encontrare, según el caso. El personal de chóferes se entenderá notificado mediante la fijación de una copia de la resolución en sitios visibles de las garitas o terminales y oficinas de administración de la línea, y
- e) Los formatos de planilla de ruta o liquidación mensual que se aprueben, deberán ponerse en uso a partir del día primero del mes subsiguiente a la fecha de notificación a los solicitantes, efectuada de acuerdo a la letra anterior.

La presentación de solicitudes en conformidad a este artículo, no eximirá a los interesados de la obligación de dar estricto cumplimiento a esta resolución hasta la fecha en que entren en vigencia las autorizaciones que se otorguen.

### III. REGLAS GENERALES

**Artículo 4º.-** El sistema especial de control se pondrá en práctica en cada línea de recorrido autorizada para prestar servicios públicos de locomoción colectiva.

**Artículo 5º.-** Para los efectos de dar cumplimiento a las normas establecidas por la presente resolución, los empleadores responderán personalmente o representados en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 4º del Código del Trabajo.

**Artículo 6º.-** La planilla de ruta se llenará diariamente debiendo utilizarse una por cada turno y por cada chofer que labore durante el mismo.

Existirá una planilla por cada uno de los días del respectivo mes calendario, de manera que habrá 28, 29, 30 ó 31 planillas, según los casos. Todos estos documentos deberán ser utilizados, inclusive en aquellos días en que el vehículo, por cualquier causa, hubiere estado fuera de servicio, o los choferes no hubieren laborado, en cuyo caso junto con inutilizarse los espacios pertinentes, se dejará constancia del hecho que corresponda, como por ejemplo: día de descanso del chofer, feriado legal, vehículo en reparación, restricción vehicular, etc. Si condujere un chofer de relevo o suplente la planilla servirá para consignar los datos correspondientes a este último, sin perjuicio de anotarse la causa de la ausencia del titular.

No se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior cuando se acredite fehacientemente que el vehículo ha sido retirado del servicio por más de treinta días por haber sobrevenido caso fortuito o fuerza mayor u otras causas que impidan su normal funcionamiento.

La planilla de ruta se confeccionará en duplicado. Un ejemplar se entregará diariamente al chofer y el otro quedará en poder del empleador, quien deberá mantenerlo a disposición de los funcionarios del trabajo en conformidad a lo establecido en el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 29 de septiembre de 1967.

La planilla de ruta deberá ser llenada y firmada por el chofer y el empleador, o las personas que habitualmente le representen para este efecto, en los términos previstos en el artículo 5º precedente, y de acuerdo a las instrucciones a que se refiere la letra a) del artículo 2º de la presente resolución.

**Artículo 7º.-** La liquidación a que se refiere la letra b) del artículo 2º de esta resolución, se practicará después de cumplido el último turno de cada mes, debiendo confeccionarse una liquidación mensual por cada chofer.

Esta liquidación se confeccionará en duplicado y sus ejemplares se distribuirán en la forma establecida en el inciso 4º del artículo anterior.

La liquidación mensual deberá ser hecha por el empleador de acuerdo a las instrucciones aludidas en la letra b) del artículo 2º de la presente resolución.

**Artículo 8º.-** Para los efectos de la implantación de las normas de control que establece esta resolución y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituyen establecimientos y faenas los lugares, oficinas o locales en que los empleadores realizan actos o labores de administración de la actividad, sea que actúen por sí, por otras personas o por sus organizaciones. (\*)

En caso que una línea o variante tenga dependencias u oficinas de administración, deberá mantener allí la documentación laboral relacionada con el control de la jornada y horario de trabajo y con el cálculo de las remuneraciones y beneficios conexos, documentación que deberá ser presentada a los funcionarios del Trabajo por las personas u organismos que realicen actos de administración por cuenta o encargo de los empresarios o empleadores respectivos.

---

(\*) Este artículo fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 de la Resolución N° 25, de la Dirección del Trabajo, de 28.01.93.



**Artículo 9º.-** Para los efectos de la aplicación del sistema de control de las horas de trabajo establecido en la presente resolución, la jornada de trabajo se iniciará con el registro de la respectiva planilla de ruta de la hora de presentación del chofer en la respectiva garita o terminal y concluirá con el registro de su última "llegada".

El empleador o quien le represente para estos efectos, a través de dicha planilla de ruta deberá comunicar al chofer, con la debida anticipación, a más tardar, al término de la jornada del día anterior, la fecha y hora de su presentación en la garita o terminal, a efectos de iniciar una nueva jornada.

#### **IV. SANCIONES**

**Artículo 10.-** La contravención de las normas establecidas por la presente resolución constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo. Dicha infracción se sancionará en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

#### **TITULO FINAL**

**Artículo 11.-** Derógase la Resolución N° 410, de 08 de marzo de 1990, publicada en el Diario Oficial de 09 del mismo mes y año, de la Dirección del Trabajo.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA**

**Artículo 12.-** La presente Resolución regirá desde el día 1º del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese y publíquese.- Jorge Morales Retamal, Director del Trabajo.

## ANEXO Nº 1

### PLANILLA DE RUTA

#### INSTRUCCIONES

El llenado de este documento, que deberá extenderse en duplicado, corresponderá tanto a los choferes como a los empleadores o a las personas que en su representación controlen el desempeño de aquéllos.

Los datos se consignarán en forma manuscrita, con letra de imprenta o caligrafía siempre que esta última sea clara y legible.

#### I. RECUADRO EN BLANCO (\*)

En el recuadro superior izquierdo del formulario se individualizará la línea de que se trate.

#### II. DATOS RELATIVOS AL EMPLEADOR (\*)

Nombre o Razón Social del Empleador: se identificará a la persona natural o jurídica propietaria del vehículo de movilización colectiva.

En el casillero "Nº Máquina" se señalará la cifra que, según la numeración interna de la respectiva línea, le fue adjudicada al vehículo.

En el espacio "Placa Patente" se anotará el número del respectivo permiso de circulación del vehículo.

#### III. DATOS RELATIVOS A LA PLANILLA (\*)

Cada planilla deberá numerarse correlativamente. Dicha numeración se anotará en el recuadro "Folio".

En el espacio "Fecha", se indicará el día, mes y año, con dos dígitos para cada uno de ellos y la hora exacta de presentación del chofer en la garita o terminal.

En la sección "Turno", se consignará el que le corresponde al conductor a efectos del cumplimiento de su respectiva jornada de trabajo: 1º ó 2º.

#### IV. DATOS RELATIVOS AL CONDUCTOR (\*)

Nombre conductor: en este espacio se indicarán los nombres y apellidos del chofer.

Jornada (horas): en este recuadro se anotarán, en los espacios respectivos, las horas de comienzo y finalización de la jornada del chofer en el correspondiente turno, las que servirán de base para establecer la cantidad de horas trabajadas en la sección "TOTAL".

---

(\*) Información que deberá consignar el empleador o quien le represente.

#### V. DATOS RELATIVOS A LA SECCION PLANILLA DE RUTA (\*)

- 1) VARIANTE: en esta columna y en cada recuadro se individualizará el recorrido que en cada vuelta se haya asignado al vehículo.
- 2) HORARIOS: este apartado, compuesto de tres columnas (Salida, A Llegar y Llegada), está destinado a reflejar lo siguiente:
  - Salida: en esta sección se señalará, por cada vuelta, la hora exacta de partida del chofer del respectivo terminal.
  - A Llegar: en este espacio se anotará la hora estimativa de llegada al respectivo terminal.
  - Llegada: en cada uno de los espacios de esta columna se anotarán las horas exactas de arribo del conductor a la garita.
- 3) BOLETOS (SERIE): este apartado está destinado a reflejar la venta de pasajes que en cada vuelta del recorrido efectúa el chofer. El formato admite boletos diurnos, nocturno y festivos, escolares y otros.

Para este efecto y antes del comienzo de cada vuelta, el empleador o quien le represente consignará la serie y el número inicial del respectivo rollo de boletos –o especies valoradas de pasajes– en los correspondientes casilleros de las columnas que individualizan cada tipo de boleto.

- 4) OBSERVACIONES REVISION EN RUTA: en esta sección, el empleador o quien le represente en las funciones de control de los vehículos en servicio, consignará cualquier antecedente que estime pertinente destacar respecto al control o supervisión ejercida sobre los mismos durante los trayectos entre terminales.

#### VI. OBSERVACIONES

El uso de este apartado corresponde exclusivamente a los empleadores o a quienes éstos hubieren encargado la atención de los diversos terminales de recorrido y en él se efectuarán las anotaciones relativas a todas aquellas situaciones que afecten a un determinado vehículo a su conductor.

A vía de ejemplo, se consignará, cuando proceda, el hecho de que el chofer no se encuentra en posesión de su licencia para conducir; que durante el recorrido el vehículo sufrió desperfectos mecánicos que obligaron a su retiro del recorrido; que ha servido el turno un chofer de "relevo" por ausencia del titular, indicando la causa de esa ausencia, si fuere conocida (día de descanso, permiso, feriado, etc.); que el vehículo no pudo circular por cuanto lo afectó la restricción vehicular decretada por la autoridad; si en este evento el chofer fue destinado a otras labores, como por ejemplo, servicios en el taller, etc.

Las anotaciones precedentes serán respaldadas con la firma y timbre del empleador o del encargado a que se refiere el inciso 1º.

---

(\*) Información que deberá consignar el empleador o quien lo represente.

### VII. LIQUIDACION BOLETOS (\*\*)

En cada columna de este apartado, según los tipos de boletos, en el primer espacio del correspondiente casillero, se anotará el número de la serie del último boleto vendido.

En el segundo espacio, se indicará el número de la serie del primer boleto que el conductor vendió durante su turno.

En el tercer espacio, se consignará la cifra que resulte de restar las cantidades anotadas en el primero y segundo casillero. A dicho resultado se sumará "1" obteniéndose de esta forma el total de pasajes vendidos.

Ejemplo: DIURNO

000985	=	cifra del último boleto vendido
- 000284	=	cifra del primer boleto vendido
701	=	resultado de la resta de los casilleros
+ 1	=	más uno
702	=	total boletos vendidos

En aquellas oportunidades en que se tenga que detallar la existencia de otros tipos de tarifas o con motivo de la puesta en uso de un nuevo rollo durante el turno, podrá recurrirse a las columnas que no tienen contemplada denominación.

### VIII. VALORES RECAUDADOS (\*\*)

En este apartado, en la columna "Nº", y en los casilleros correspondientes a los respectivos boletos, se anotarán las cantidades totales obtenidas de su venta, datos que se extraerán del apartado "LIQUIDACION BOLETOS".

En la columna "Valor" y en los casilleros correspondientes, se consignará el valor unitario asignado a cada tipo de boleto.

En la columna "Subtotal" y en los casilleros respectivos, se anotarán los resultados obtenidos de multiplicar las cantidades registradas en cada línea de los espacios "Nº" y "Valor".

Acto seguido y una vez consignadas las cantidades correspondientes en la columna "Subtotal", éstas se sumarán entre sí y su resultado equivaldrá al monto total, en pesos, recaudado en el respectivo turno por concepto de venta de pasajes.

Ejemplo:

	BOLETOS	Nº		VALOR		SUBTOTAL
	DIURNO	71	x	\$ 30	=	\$ 2.130
	NOCT. Y FESTIVO	-		-		-
	ESCOLAR	20	x	\$ 6	=	\$ 120
ROLLOS NUEVOS	DIURNO	5	x	\$ 30	=	\$ 120
	ESCOLAR	3	x	\$ 6	=	\$ 18
						\$ 2.418

(\*\*) Información que consignará el chofer.

**IX. PAGO CONDUCTOR (\*\*\*)**

Este apartado está destinado a reflejar los valores realmente percibidos por el chofer cuando su remuneración consistiere, total o parcialmente, en comisión, sea que se trate de porcentajes o de sumas fijas por boletos vendidos.

Comisiones: en este recuadro se indicarán los diversos porcentajes o valores por boletos vendidos, según se trate de tarifa diurna, nocturna y festivo, escolar u otra, que se hubiere pactado en el referido contrato de trabajo. En consecuencia, los porcentajes (%) preimpresos podrán, opcionalmente, ser reemplazados por valores unitarios.

Asimismo, frente a cada una de las cifras porcentuales o de los valores unitarios que procedan, se señalarán el monto en pesos que las mismas signifiquen. La suma de esas cantidades se consignará en el recuadro "TOTAL".

A cuenta sueldo: en este espacio se indicarán las sumas de dinero que el empleador eventualmente anticipe al chofer por este concepto.

SUBTOTAL: en este recuadro se consignará la cantidad que resulte de sumar las cifras anotadas en las líneas precedentes, denominadas "TOTAL" y "A cuenta sueldo".

Retenciones: en este apartado se señalará el monto que, en proporción a los ingresos correspondientes a la jornada diaria, el empleador haya retenido de lo pagado al conductor a efecto de solventar aportes previsionales y otros.

TOTAL: en esta línea se anotará la cifra que resulte de restar a la cantidad consignada en el espacio "SUBTOTAL", la incluida en la línea denominada "Retenciones".

**X. NOTIFICACION PROXIMA JORNADA**

En este apartado, el empleador o quien lo represente deberá registrar, en ambos ejemplares de la planilla de ruta, a más tardar al concluir el turno del chofer la fecha y hora en que éste deberá presentarse a la garita o terminal para cumplir su próxima jornada.

Una vez completada la planilla, ésta deberá ser firmada, en cada uno de los dos ejemplares, en los espacios destinados para este efecto, por el empleador o su representante y respectivo chofer.

	Nombre o Razón Social del Empleador		Folio	
	Nº Máquina	Placa Patente	Fecha	Hora Present.
			Turno	
Nombre conductor	Jornada (horas)			
	Inicio	Término	Total	

(\*\*\*) Información que consignará el empleador o el chofer según éstos convinieren.

**PLANILLA DE RUTA**

VARIANTE	HORARIOS			BOLETOS (Serie)				OBSERVACIONES REVISION EN RUTA
	Salida	A Llegar	Llegada	Diurno	Nocturno y Festivo	Escolar		

OBSERVACIONES

LIQUIDACION BOLETOS

Diurno	Nocturno	Escolar		

VALORES RECAUDADOS

Boletos	Nº	Valor	Subtotal
Diurno			
Noct. y Fest.			
Escolar			
TOTAL \$			

PAGO CONDUCTOR

Detalle		Subtotal
Comisiones	Diurno	%
	Noct. y Fest.	%
	Escolar	%
		%
	TOTAL	
A cuenta sueldo		
SUBTOTAL		
Retenciones		
TOTAL		

NOTIFICACION PROXIMA JORNADA

Fecha:	Hora Presentación
--------	-------------------

\_\_\_\_\_  
Conductor

\_\_\_\_\_  
Empleador

**ANEXO Nº 2**

**LIQUIDACION MENSUAL**

**INSTRUCCIONES**

**I. RECUADRO EN BLANCO**

En el recuadro superior izquierdo del formulario se individualizará la línea de que se trate.

**II. DATOS RELATIVOS AL EMPLEADOR**

Empleador: en esta sección se individualizará al propietario del vehículo de la locomoción colectiva.

RUT.: en este casillero se señalará el número del Rol Unico Tributario del respectivo empleador.

**III. DATOS RELATIVOS AL PERIODO DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES**

Mes: en esta sección se indicará la mensualidad que corresponde la remuneración devengada.

Año: en este casillero deberá consignarse, con números, la anualidad que corresponde al período de pago de la remuneración del chofer.

**IV. DATOS RELATIVOS AL TRABAJADOR**

Trabajador: en este espacio corresponderá anotar el nombre del conductor.

RUT.: en este recuadro se consignará el número del Rol Unico Tributario del chofer.

**V. RESUMEN MENSUAL JORNADA**

En este apartado se anotará, según cada rubro, el número de días trabajados, de descanso, de permisos, de licencias, de restricción vehicular, de feriado y otros, correspondientes a la jornada mensual de trabajo del chofer.

**VI. HABER**

En este apartado se anotarán todos aquellos valores devengados por el conductor durante la respectiva mensualidad, conforme al siguiente detalle:

**IMPONIBLE:**

"Comisiones": se consignará la cantidad total que por concepto de porcentajes o valores por boletos vendidos ha correspondido al conductor durante el mes de que se trate.

Dicha cifra se obtendrá de sumar diariamente, desde las respectivas planillas de ruta, las cantidades anotadas en "TOTAL" de "Comisiones".

"Sueldo": se registrará el monto que el empleador, en conformidad a lo estipulado en el respectivo contrato, debe pagar mensualmente al conductor.

"Horas extraordinarias": se señalará el valor total de las sumas pagadas o que corresponda pagar al empleador por concepto de sobresueldo.

Finalmente, se han contemplado dos líneas adicionales para consignar todos aquellos valores devengados o percibidos por el conductor en la mensualidad respectiva y que tengan el carácter de remuneraciones imponibles, entre las cuales, a modo de ejemplo, se pueden mencionar: participantes, gratificaciones, bonificaciones varias, etc.

Asimismo, la suma de los valores antes indicados se registrará frente a la línea "REMUNERACION IMPONIBLE"

### **EXENTO**

"Asignaciones Familiares": se anotará la cantidad total que por este concepto eventualmente correspondiere percibir al respectivo chofer.

"Colación": se indicará la cantidad que el empleador pague al conductor por concepto de alimentación.

"Movilización": se consignará el valor total que el empleador pague al conductor por este concepto.

Por último, se han contemplado dos líneas adicionales para agregar todos aquellos valores devengados por el conductor en la mensualidad correspondiente que legalmente no sean imponibles ni tributables.

Los valores anotados se sumarán y el resultado de esta operación deberá reflejarse frente a la línea "TOTAL EXENTO"

"TOTAL HABER": Se indicará la suma de las cifras que se hubieren registrado en las líneas "REMUNERACION IMPONIBLE" y "TOTAL EXENTO".

### **VII. DESCUENTOS**

Se anotarán todos aquellos valores que deba rebajar, deducir o retener el empleador de la remuneración del conductor, sea por efecto de la aplicación de normas legales de carácter previsional, tributario, sindical o de otras disposiciones.

### **VIII. LIQUIDACION**

"TOTAL HABER": se consignará la cantidad anotada en el casillero "TOTAL HABER" del apartado "HABER".

"TOTAL DESCUENTOS": se registrará la cifra contenida en el recuadro "TOTAL DESCUENTOS" del apartado "DESCUENTOS".



"ALCANCE LIQUIDO": se anotará la cantidad que resulte de restar los valores aludidos en los párrafos anteriores.

"TOTAL ANTICIPOS": se señalará la suma que por este concepto se haya otorgado al chofer.

"SALDO LIQUIDO": se consignará el resultado que se obtenga de restar el "TOTAL ANTICIPOS" al "ALCANCE LIQUIDO".

Finalmente, en la certificación del recibo de dinero se expresará, con letras, la cantidad consignada en el casillero "SALDO LIQUIDO", que deberá corresponder a lo efectivamente percibido por el trabajador. Además, se registrará la fecha exacta del pago.

Hecho lo anterior, el conductor, previa recepción de los valores devengados, y en señal de conformidad con los datos consignados en la "LIQUIDACION MENSUAL", firmará, en el espacio correspondiente, los dos ejemplares de dicho documento.

Empleador		R.U.T.	Mes
Trabajador		R.U.T.	Año

  

RESUMEN MENSUAL JORNADA (DIAS)		Nº
Trabajados		
Descanso		
Permisos		
Licencias		
Restricción Vehicular		
Feriado		
Otros		
<b>TOTAL</b>		

  

HABER		\$
IMPONIBLE	Comisiones	
	Sueldo	+
	Horas Extraordinarias	+
		+
		+
<b>REMUNERACION DISPONIBLE</b>		<b>+</b>
EXENTO	Asignaciones Familiares	:
	Colación	+
	Movilización	+
		+
		+
<b>TOTAL EXENTO</b>		<b>:</b>
<b>TOTAL HABER</b>		<b>\$</b>

  

DESCUENTOS		\$
COTIZACIONES PREVISIONALES	% EMPART	+
	10% Fondo de Pensiones	+
	% Invalidez o Supervivencia	+
	% Cotización voluntaria	+
	% Prestaciones de Salud	+
	ISAPRE	+
<b>COTIZACIONES PREVISIONALES</b>		<b>:</b>
IMPUESTO A LA RENTA	Remuneración Imponible	+
	Cotizaciones Previsionales	-
	<b>Total Tributable</b>	<b>:</b>
	% Impuesto	:
	Cantidad a Rebajar	-
<b>IMPUESTO A PAGAR</b>		<b>:</b>
OTROS DESCUENTOS	Cuota Sindical	+
		+
		+
		+
<b>TOTAL OTROS DESCUENTOS</b>		<b>+</b>
<b>TOTAL DESCUENTOS</b>		<b>\$</b>

  

LIQUIDACION		\$
<b>TOTAL HABER</b>	<b>+</b>	
<b>TOTAL DESCUENTOS</b>	<b>-</b>	
<b>ALCANCE LIQUIDO</b>	<b>=</b>	
<b>TOTAL ANTICIPO</b>	<b>-</b>	
<b>SALDO LIQUIDO</b>	<b>\$</b>	

Certifico que he recibido de mi empleador la suma de: \_\_\_\_\_ pesos.  
 \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL TRABAJADOR

**1.533 Ex., 18.11.91.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en faenas forestales. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que, las especiales características de las faenas forestales, tales como roce, plantación, raleo, poda, aserreo, corte, cubicaje, secado, etc., impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo en su artículo 4º del Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones que dichas faenas se desarrollan habitualmente en diversos frentes o lugares de trabajo, o en distintos predios agrícolas, generalmente distantes varios kilómetros entre sí, con una gran movilidad y dispersión de trabajadores, los que van de una faena a otra por períodos de entre quince a treinta días, circunstancias todas éstas que hacen impracticable el control de las horas de trabajo a través de los sistemas autorizados por la ley, toda vez que obliga a utilizar un elevado número de libros de asistencia o de relojes control, máxime si se considera que los trabajadores ingresan directamente al lugar de las faenas por el lugar más cercano a su domicilio;
- 3) Que, por otra parte, la gran cantidad de dependientes que laboran en dichas faenas y las condiciones ambientales imperantes en ellas causan regularmente un rápido deterioro de los sistemas de registro contemplados en la norma citada en el considerando 1);
- 4) Que, la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en los considerandos precedentes dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 5) Que, los sistemas de control de asistencia actualmente en uso provocan, además, problemas en cuanto a tratos no reconocidos por el empleador o diferencias entre el trabajo efectuado por el dependiente y lo pagado por el empleador, por no existir acuerdo sobre cuántas son las hectáreas de roce, de poda, de plantación o cuántos son los metros ruma producidos, los trozos cortados y cubicados, etc.;
- 6) Que, los impedimentos y problemas a que se alude en los considerandos anteriores han sido reconocidos por representantes de los trabajadores y de los empleadores, según se expresa

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 29.11.91.

en Oficios N°s 3.375, de 16 de octubre de 1991, de la Dirección Regional del Trabajo del Bío-Bío; 1.695, de 17 de julio de 1991, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de Valparaíso, 1.502, de 26 de junio de 1991, de la Dirección Regional del Trabajo, Región del Maule y 780, de 13 de junio de 1991, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de Los Lagos;

- 7) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que presta servicios en dichas faenas.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** En las faenas forestales tales como roce, plantación, raleo, aserreo, poda, corte, cubicaje, secado, etc., en que no sea posible aplicar adecuadamente los sistemas de registro previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo o en el artículo 4º del Decreto Supremo N° 45, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1986, los empleadores podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes:

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de tarjetas o planillas individuales en las que, a lo menos, se anotarán:

- a) el nombre del trabajador;
- b) la faena en que labora, y
- c) la semana y mes de que se trate.

**Artículo 3º.-** Las tarjetas o planillas deberán, además, llevar impresos los siete días de la semana y tendrán espacios en blanco para registrar cada día la información relativa a la hora de entrada y salida de la faena, el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas semanalmente, el trabajo realizado y la producción diaria (hectáreas de roce, metros ruma, metros cúbicos, etc.), con expresa indicación de los valores unitarios y, en cuanto al cubicaje, la equivalencia entre diámetro y longitud, las ausencias debidas a permisos autorizados, con o sin goce de remuneración, o provenientes de accidentes, enfermedad o permisos sindicales, o de cualquier otra causa, y serán firmadas cada semana por el trabajador y el dependiente encargado del control.

**Artículo 4º.-** Los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla o tarjeta a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalarse los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas o tarjetas de que se trate

**Artículo 5º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de las planillas o tarjetas correspondientes.

**Artículo 6º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley sin comunicación previa, constituirán infracción de lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y se sancionarán en conformidad a lo previsto en el artículo 451 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 7º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previsto en la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo o del artículo 4º del Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 8º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

Anótese y publíquese.- Jorge Morales Retamal, Director del Trabajo.

**270 Ex., 22.03.94.**

**Fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en faenas de plantaciones vitivinícolas. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que, las especiales características de las faenas vitivinícolas, tales como poda, riego, vendimia, etc., impiden, en numerosos casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo;
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado a través de diversas fiscalizaciones, que dichas faenas se desarrollan en diversos viñedos o predios agrícolas que tienen distintos frentes o lugares de trabajo, generalmente distantes varios kilómetros entre sí, con una gran movilidad y dispersión de trabajadores, los que van de una faena a otra, circunstancias todas éstas que hacen impracticable el control de las horas de trabajo a través de los sistemas autorizados por la ley, toda vez que obligan a utilizar un elevado número de libros de asistencia o de relojes control, máxime si se considera que los trabajadores ingresan directamente al lugar de las faenas por el lugar más cercano a su domicilio;

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 5.04.94.

- 3) Que, por otra parte, la gran cantidad de dependientes que laboran en dichas faenas y las condiciones ambientales imperantes en ellas causan regularmente un rápido deterioro de los sistemas de registro contemplados en la norma citada en el considerando 1);
- 4) Que, la utilización de libros de asistencia o relojes control en las condiciones indicadas en los considerandos precedentes dificulta, además, la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo;
- 5) Que, los sistemas de control de asistencia actualmente en uso provocan, además, problemas en cuanto a tratos no reconocidos por el empleador o diferencias entre el trabajo efectuado por el dependiente y lo pagado por el empleador, por no existir acuerdo sobre cuál es la cantidad de uva cosechada;
- 6) Que, en tales circunstancias, esta Dirección ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal que presta servicios en dichas faenas;

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** En las faenas de plantaciones vitivinícolas, tales como poda, riego, vendimia, etc., en que no sea posible aplicar adecuadamente los sistemas de registro previstos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, los empleadores podrán implantar el sistema especial establecido en los artículos siguientes:

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de tarjetas o planillas individuales en las que, a lo menos, se anotarán:

- a) el nombre del trabajador;
- b) la faena en que labora, y
- c) la semana y mes de que se trate.

**Artículo 3º.-** Las tarjetas o planillas deberán, además, llevar impresos los siete días de la semana y tendrán espacios en blanco para registrar cada día la información relativa a la hora de entrada y salida de la faena, el total de horas ordinarias y extraordinarias laboradas semanalmente, el trabajo realizado y la producción diaria, con expresa indicación de los valores unitarios, las ausencias debidas a permisos autorizados, con o sin goce de remuneración, o provenientes de accidentes, enfermedad o permisos sindicales, o de cualquier otra causa, y serán firmadas cada semana por el trabajador y el dependiente encargado del control.

**Artículo 4º.-** Los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 1º y que opten por aplicar el sistema especial establecido en esta resolución deberán comunicar su decisión en tal sentido a la Dirección Regional del Trabajo de su domicilio, con una anticipación no inferior a treinta días a la fecha de entrada en vigencia del sistema. A dicha comunicación deberá acompañarse el formato de la planilla o tarjeta a utilizar.

Además, la comunicación a que se refiere el inciso anterior deberá señalar los antecedentes o circunstancias que justifiquen la implantación del sistema y contener todos los datos necesarios para identificar al empleador con expresa indicación del domicilio donde se mantendrán las planillas o tarjetas de que se trate.

**Artículo 5º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio a que se refiere el artículo anterior a disposición de los Servicios del Trabajo, copia de la comunicación y de las planillas o tarjetas correspondientes.

**Artículo 6º.-** La utilización incorrecta del sistema especial así como la implantación de uno distinto al establecido por la ley sin comunicación previa, constituirán infracción de lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionarán en conformidad a lo previsto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior es sin perjuicio de las sanciones que eventualmente procediere aplicar por infracción de otras normas del referido Código o del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 7º.-** El empleador que no opte por utilizar el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previsto en la presente resolución deberá ajustarse a las reglas del inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

**Artículo 8º.-** La presente resolución regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

María Ester Feres Nazarala, Director del Trabajo.

**753 Ex., 9.08.94.**

**Fija requisito y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondiente al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular. Deroga Resoluciones exentas N° 311, de 8 de abril, de 1994, publicada en el Diario Oficial de 16 de abril de 1994 y, N° 470 de 6 de mayo de 1994, publicada en el Diario Oficial de 14 de mayo de 1994. (\*)**

Considerando:

- 1) Que las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.
- 2) Que, en efecto, esta Dirección ha constatado, a través de diversas fiscalizaciones, que en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular, la jornada de trabajo del personal que en ellos labora se inicia y termina en distintos puntos del territorio nacional, y también fuera

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 13.08.94.

del país, según sea el itinerario de que se trate, circunstancia esta que hace impracticable el control de las horas de trabajo a través de los sistemas comunes autorizados por la ley, toda vez que obligaría a utilizar un considerable número de libro de asistencia o de relojes control, registros estos que por sus características dificultarían consignar además los descansos en ruta que deben hacer uso los choferes.

- 3) Que el impedimento a que se alude en el considerando anterior ha sido reconocido en múltiples oportunidades por los propios trabajadores y empleadores y sus representantes.
- 4) Que la utilización de libros de asistencia o de reloj control, en las condiciones señaladas en el considerando 2, dificulta además la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo.
- 5) Que, en tales circunstancias, esta Dirección en uso de la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, ha estimado necesario establecer y regular un sistema especial y obligatorio de control de asistencia que permita, por un lado, hacer cumplir a cabalidad las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones y por otro, facilitar la labor de fiscalización propia de este Servicio, por lo que:

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** Establécese, en forma obligatoria, un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones, para los trabajadores que laboran en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y en los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, conforme a lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de los documentos que se denominarán "planilla de ruta por viaje o día" y "libreta de registro diario de asistencia".

#### **De la Planilla de Ruta por viaje o día.**

**Artículo 3º.-** La planilla de ruta por viaje o día, en adelante la planilla, cuyo formato obligatorio se adjunta como Anexo N° 1 a la presente resolución, estará conformada por las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Identificación de la empresa y vehículo.
- b) Sección 2.- Recorrido.
- c) Sección 3.- Jornada de trabajo del personal.
- d) Sección 4.- Valores recaudados por venta de pasajes y carga o encomienda.
- e) Sección 5.- Control en ruta.

**Artículo 4º.-** Las planillas deberán ser foliadas y luego registradas en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

**Artículo 5º.-** La planilla se llenará por cada viaje o día, según corresponda, conforme se indica más adelante. El referido documento deberá ser firmado por el empleador o su representante y por

cada uno de los trabajadores que conforman la dotación del vehículo, inmediatamente después de concluir el viaje o día, según el caso.

**Artículo 6º.-** Las secciones 1, 2, con excepción del espacio de nombre y firma responsable entrega el bus; 3, con excepción del espacio firma del trabajador; 4, con excepción del espacio recaudación realizada en la ruta; todas de la planilla de ruta por viaje o día, deberán ser llenadas por el empleador o quien lo represente y los datos que en cada una de ellas se consignen serán de su exclusiva responsabilidad, laboral o penal.

### **De la Libreta de Registro Diario de Asistencia.**

**Artículo 7º.-** La libreta de registro diario de asistencia, en adelante la libreta, cuyo formato obligatorio se adjunta a la presente resolución como Anexo N° 2, estará compuesta de 365 hojas originales y una copia por cada una de ellas, las que corresponden a cada día del año y otras cinco hojas ubicadas al final de ella, destinadas a registrar eventuales cambios de empleador.

La copia deberá ser entregada al empleador quien la conservará en los términos establecidos en el artículo 17 de la presente resolución.

Deberá foliarse desde el 1 al 370, en el ángulo superior derecho, como se indica en el anexo a que se ha hecho referencia. Deberá ser timbrada y registrada en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

Cada hoja que corresponde al registro diario de actividades, estará conformada por las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Individualización.
- b) Sección 2.- Detalle de la jornada.
- c) Sección 3.- Resumen jornada de trabajo.
- d) Sección 4.- Controles.
- e) Sección 5.- Traslado a planilla de ruta.
- f) Sección 6.- Cambios de empleador.

La portada de la libreta deberá ajustarse al formato que se adjunta en anexo y su contraportada debe incluir el artículo 25 del Código del Trabajo y las instrucciones para el llenado de la libreta.

**Artículo 8º.-** La libreta, cuya confección y costo corresponderá al empleador, será, respecto de los conductores y personal auxiliar, individual e intransferible.

**Artículo 9º.-** El empleador debe entregar la libreta al trabajador al comienzo de la jornada y retirarla al final de ella. En caso de término de la relación laboral, la libreta debe ser entregada al trabajador, previa firma de comprobante.

Tratándose de trabajadores sujetos a jornada parcial o eventuales, la libreta debe permanecer en poder del trabajador, pero es responsabilidad del empleador constatar que el referido documento sea portado por el trabajador al inicio de su jornada, como asimismo por su correcto llenado al concluir aquélla.



**Artículo 10.-** El trabajador deberá registrar en la libreta todas las actividades encomendadas por su empleador.

**Artículo 11.-** Sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de los Inspectores del Trabajo, los fiscalizadores del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones y los controles de Carabineros, podrán timbrar las planillas y las libretas haciendo las anotaciones pertinentes y dejando especial constancia de la efectividad del hecho de que se llevaban a bordo.

### **Del contenido de las secciones de la Planilla y de la Libreta, del llenado y de las responsabilidades.**

**Artículo 12.-** El contenido de las secciones de la planilla, su llenado, y la responsabilidad de éste se ajustará a lo siguiente:

Será de responsabilidad del empleador el llenado de las siguientes secciones:

**a) Sección 1.-** Destinada a registrar la identificación de la empresa y vehículo. Deberá consignar la exacta razón social, el Rol Unico Tributario, el nombre del representante legal si procede, el domicilio y teléfono de la empresa, patente del vehículo y el número de la planilla.

**b) Sección 2.-** Destinada a individualizar el recorrido, deberá consignar, en forma completa, las ciudades o localidades de inicio y destino del viaje o viajes, según corresponda, con las fechas y horas tanto de inicio como de término del viaje o recorrido, datos que deberán registrarse en el momento en que ello ocurra.

En el caso de los recorridos cortos o de menos de cinco horas de duración, se deberán consignar la ciudad o localidad de inicio, la ciudad o localidad de destino y nuevamente la ciudad o localidad de inicio. En este caso deberá completarse el espacio número de viajes efectuados, el que se llenará al final de la jornada y cuando se realice más de uno por día.

De igual forma, en esta sección se deberán registrar nombre y firma de quien, por la empresa, entrega el bus.

**c) Sección 3.-** Destinada a registrar la jornada de trabajo del personal, en la siguiente forma y columnas:

- 3.1 Columna **Nombre del trabajador**, deberá contener la individualización de cada uno de los trabajadores que compongan la tripulación del bus, tanto de los que inician el viaje como de los que, eventualmente, lo aborden en el recorrido en calidad de relevos.
- 3.2 Columna **Número de libreta**, destinada a indicar el número de la libreta de registro diario de asistencia de los trabajadores a que se hizo referencia en la columna anterior.
- 3.3 Columna **Inicio Servicio**, deberá consignar la fecha de inicio del viaje o recorrido, anotándose los dígitos correspondientes al día, mes y año.
- 3.4 Columna **Horas**, deberá registrar los dígitos correspondientes a la hora y minutos en que comienza la jornada, entendiéndose por tal el momento a partir del cual el trabajador está a disposición del empleador o se coloca al volante en el caso de los conductores, salvo que, por contrato, deba cumplir previamente tareas de preparación o alistamiento de la máquina.

- 3.5 Columna **Término de servicio**, deberá registrar los dígitos correspondientes al día, mes y año en que concluya el recorrido o último viaje.
- 3.6 Columna **Horas**, deberá consignar los dígitos correspondientes a la hora y minutos en que concluya la jornada el trabajador o éste deje de estar a disposición del empleador.
- 3.7 Columna **Total horas de conducción**, deberá consignar respecto de los conductores el total de horas y minutos dedicados a manejar.
- 3.8 Columna **Total horas de tareas auxiliares**, deberá consignar el total del tiempo dedicado, en horas y minutos, tanto por conductores como del personal auxiliar a estas tareas, entendidas como: atención a los pasajeros y al equipaje, información al público, vigilancia de la máquina, conducción de la máquina entre el taller o garaje y el terminal, o viceversa, recepción y entrega de la máquina, trabajos de conservación y reparación del vehículo que requieran de su presencia o trabajo, contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de planillas de ruta y libretas, control de billetes y otras tareas similares.
- 3.9 Columna **Total horas de simple presencia o espera**, deberá registrar en horas y minutos, el total del tiempo en que el trabajador está disponible para atender a posibles llamadas de reanudación de turno o para reanudar su trabajo en el momento fijado por el horario.
- 3.10 Columna **Total descanso en ruta**, deberá registrar el total del tiempo dedicado al descanso a bordo de la máquina, en horas y minutos. No será necesario el llenado o inclusión de esta columna en los recorridos o viajes de menos de cinco horas de duración.
- 3.11 Columna **Debe presentarse**, destinada a consignar el día, mes y año en que el trabajador deberá reanudar su trabajo.
- 3.12 Columna **Horas**, precisa la hora y minutos en que el trabajador deberá reiniciar su trabajo.
- 3.13 Columna **Con destino a**, deberá señalar la localidad de destino del trabajador en su próximo viaje o recorrido.

La información contenida en las columnas 1 a 4 inclusive, debe ser escrita al comienzo del servicio. La información contenida en las columnas 5 a 13 inclusive, debe ser escrita al término del mismo o del día, según el caso, y sus datos deben coincidir con lo registrado en las libretas de asistencia.

**d) Sección 4.-** Valores recaudados por venta de pasajes y carga o encomienda. Destinada a registrar los valores recaudados por la venta de pasajes y carga o encomienda, en las oficinas de la empresa y recaudación total, con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por boleto vendido y/o por carga o encomienda transportadas.

**Será de responsabilidad del trabajador el llenado de las siguientes secciones:**

En la sección 2, el casillero Nombre y firma responsable de quien recibe el bus.

En la sección 3, Columna Firma del trabajador, que deberá llenar sólo si los datos ingresados coinciden con los registrados en su libreta.

En la sección 4, Casillero Recaudación realizada en la ruta.

**Sección 5.-** Control de ruta. Destinada a registrar el control en la ruta de las condiciones de trabajo por parte de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones o Carabineros de Chile.

**Artículo 13.-** El contenido de las secciones de la libreta, el llenado y responsabilidad de éste, se ajustará a lo siguiente:

Será de responsabilidad del trabajador el llenado de las siguientes secciones:

**a) Sección 1.-** Individualización, con excepción del espacio foliado, destinado a registrar la numeración de las hojas que conforman la libreta, el que se realizará de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 7º de esta resolución, se anotarán la fecha y el Rol Unico Tributario del trabajador.

**b) Sección 2.-** Detalle de la jornada, destinada a registrar la patente del vehículo, la actividad del trabajador, sea ésta de conducción, tarea auxiliar, descanso a bordo, período de simple presencia o espera, o descanso en tierra, conforme a lo señalado en la sección 3 del artículo 12 de esta resolución, especificando en cada caso las horas de inicio y de término.

**c) Sección 3.-** Resumen jornada de trabajo destinada a registrar el total del tiempo empleado en cada una de las actividades indicadas en la sección anterior.

**Será de uso privativo de los funcionarios que se indican, el llenado de la siguiente sección:**

**Sección 4.-** Controles, destinada a registrar los controles que realicen funcionarios de la Dirección del Trabajo, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones o de Carabineros.

Será de responsabilidad del empleador el llenado de las siguientes secciones:

**Sección 5.-** Traslado a planilla de ruta, destinada a indicar a qué planilla de ruta se ingresó la información contenida en las secciones 1 a 3 inclusive, nombre, Rol Unico Tributario, firma y timbre de la persona que, en representación del empleador, realizó el traslado y eventuales observaciones.

**Sección 6.-** Cambios de empleador, destinada a registrar eventuales cambios de empleador.

**Artículo 14.-** Facúltase a los Directores Regionales del Trabajo para autorizar, en sus respectivas regiones y en casos excepcionales, planillas que, atendidas las particularidades locales del transporte colectivo interurbano de pasajeros, mantengan los datos básicos de la planilla tipo que acompaña a la presente resolución y, a los cuales las empresas puedan agregar otros que ellas precisen.

### Otras Disposiciones

**Artículo 15.-** Los Anexos N° 1 Planilla de Ruta por Viaje o Día, N° 2 Libreta de Registro Diario de Asistencia, adjuntos a la presente resolución, deben entenderse parte integrante de ella para todos los efectos legales.

**Artículo 16.-** La utilización incorrecta del sistema establecido mediante la presente resolución o su no uso, será de exclusiva responsabilidad de la empresa, sin perjuicio de la sanción que ésta pueda

aplicar a sus trabajadores ante la inobservancia de las normas de llenado, siempre que tales normas se establezcan como obligaciones en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad o en los respectivos contratos de trabajo.

**Artículo 17.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio de que da cuenta la planilla, a disposición de los Servicios del Trabajo, un archivo con los originales de las planillas de ruta utilizadas. A cada planilla se deberá adosar la copia de la hoja de las libretas correspondientes. Si por las particularidades del viaje se originaren para cada trabajador más de una hoja de la libreta, se conformará con ellas un expediente en forma correlativa, el cual se agregará a la planilla de ruta del correspondiente viaje.

Las planillas de ruta inutilizadas por cualquiera razón deberán archivararse junto a las usadas en el orden que les corresponde, de acuerdo a su número de folio.

**Artículo 18.-** La utilización incorrecta del sistema especial establecido mediante esta resolución, así como su no implementación, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

**Artículo 19.-** La presente resolución regirá a partir del 1º de octubre de 1994.

**Artículo 20.-** Deróganse las Resoluciones exentas N° 311, de 08 de abril de 1994, publicada en el Diario Oficial de 16 de abril de 1994 y N° 470, de 6 de mayo de 1994, publicada en el Diario Oficial de 14 de mayo de 1994, a contar de la misma fecha indicada en el artículo anterior.

PLANILLA DE RUTA POR VIAJE O DIA

1.- IDENTIFICACION DE LA EMPRESA				2.- RECORRIDO									
RAZON SOCIAL EMPRESA:				DE:	DIA Y HORA INICIO:	DIA Y HORA TERMINO:	NUMERO DE VIAJES EFECTUADOS:						
REPRESENTANTE LEGAL:				A:	NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE ENTREGA BUS								
DOMICILIO:				A:	NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE RECIBE BUS								
TELEFONO:		PATENTE:		PLANILLA N°:									
3.- JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL													
Nombre del Trabajador	N° de libreta	Inició Servicio (dd/mm/aa) (Dsc.mín.)	a las	Terminó el Servicio el (dd/mm/aa) (Dsc.mín.)	a las	Total hrs. de Conducción (Dsc.mín.)	Total hrs. de Tareas Auxiliares (Dsc.mín.)	Total hrs. Simple presencia (Dsc.mín.)	Total descanso en ruta (Dsc.mín.)	Debe presentarse (dd/mm/aa) (Dsc.mín.)	a las	Con destino a	Firma del Trabajador
La información de estas columnas debe ser escrita por el representante del Empleador al comienzo del Servicio.						La información de estas columnas debe ser escrita por el representante del empleador al término del Servicio. El término, las horas trabajadas y de descanso en ruta deben coincidir con las libretas.				El trabajador debe firmar sólo si los datos ingresados concuerdan con su libreta.			

  

4.- VALORES RECAUDADOS POR VENTA DE PASAJES Y CARGA O ENCUBIENDA <small>(La información de esta sección sólo se ingresa si los trabajadores son remunerados a base de comisiones o con sueldo base más comisión)</small>			5.- CONTROL EN RUTA			
OFICINA	PLANILLA (O N°)	SUB-TOTAL (\$)	NOMBRE DEL FUNCIONARIO		RUT	INSTITUCION
RECAUDACION REALIZADA EN LA RUTA						
RECAUDACION TOTAL (\$)						
			LIBRETA ADECUADA:		DIA Y HORA CONTROL:	
			<input type="checkbox"/> SI			
			<input type="checkbox"/> NO		LUGAR CONTROL:	
			DESCANSOS EN RUTA:		LIBRETAS	
			<input type="checkbox"/> SI, OPORTUNAMENTE		<input type="checkbox"/> SI TODAS BIEN LLEVADAS	
			<input type="checkbox"/> INCOMPLETOS O INOPORTUNAMENTE		<input type="checkbox"/> SI TODAS MAL LLEVADAS	
			<input type="checkbox"/> NO TOMADOS		<input type="checkbox"/> FALTAN, O MAL LLEV. DAS... DE...	
					<input type="checkbox"/> NINGUN TRABAJADOR PORTA LIBRETA	
					Firma-Timbre:	

<p>LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA</p> <p>DE TRABAJADOR DE BUSES INTERURBANOS</p> <p>CORRESPONDIENTE AL AÑO...</p>	
<p>Nombres: _____</p> <p>Apellidos: _____</p> <p>R.U.T.: _____</p> <p>Ocupación: _____</p> <p>Domicilio: _____</p> <p>Comuna: _____</p> <p>Ciudad: _____</p> <p>Telefono: _____</p>	
(Sólo para choferes)	
<p>Licencia de conductor N°: _____</p> <p>Otorgada por la Municipalidad de: _____</p> <p>Vencimiento: _____</p> <p>Inscrito en la Inspección del Trabajo: _____</p> <p>Fecha: _____</p> <p>NUMERO DE LIBRETA: _____</p> <p>Firma y timbre funcionario que inscribe: _____</p>	

**Código del Trabajo (D.F.L. N° 1 de 1994) establece:**

**Artículo 25:** La Jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales.

En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

**INSTRUCCIONES**

1. Esta libreta de asistencia es de responsabilidad del empleador, quien debe entregarla al trabajador al comienzo de la jornada y retirarla al final de ella. En caso de término de la relación laboral en el curso del año, la libreta debe ser entregada, previa firma de comprobante, al trabajador.
2. En el caso de los trabajadores de jornada parcial, la libreta debe permanecer en poder del trabajador, pero es responsabilidad del empleador constatar su porte al comienzo de la jornada y su correcto llenado al final de la misma.
3. Esta libreta dispone de una página para cada día del año. Los días de descanso del trabajador se debe anular la página correspondiente escribiendo en diagonal la palabra «DESCANSO».
4. Si una jornada de trabajo comienza un día y termina al día siguiente se debe ocupar las páginas correspondientes.
5. Eliminado (Rectificación Diario Oficial 03.09.94)
6. Para la especificación de las actividades desarrolladas por el trabajador, se entiende por:
  - Conducción:** La actividad desarrollada por el chofer conduciendo la máquina en la ruta correspondiente al recorrido servido.
  - Tarea Auxiliar:** La actividad de atención a los pasajeros y al equipaje, información al público, vigilancia de la máquina, conducción de la máquina entre el taller o garage y el terminal, o viceversa, recepción y entrega de la máquina, trabajos de conservación y reparación del vehículo que requieren de su presencia o trabajo, contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de planillas de ruta y libretas, control de billetes y otras actividades similares.
  - Descanso a bordo:** La actividad indicada por el Código de descanso mínimo absoluto de 2 horas cada 5 horas de conducción para los choferes, y de ocho horas cada veinticuatro para el conjunto de los trabajadores cuando ella se realice a bordo de la máquina.
  - Simple presencia o espera:** El tiempo que debe estar disponible para atender a posibles llamadas de reanudación de turno o para reanudar su trabajo en el momento fijado por el horario.
  - Descanso en tierra:** La actividad de descanso absoluto de a lo menos 8 horas después de cada servicio de 8 horas o más.

Cualquier adulteración o falseamiento de los datos consignados en esta libreta será sancionada de conformidad a la ley.

**HOJA NUMERO**

- 6. CAMBIOS DEL EMPLEADOR:** Cada vez que cambie de empleador, solicite al representante del nuevo empleador que inscriba en esta página los datos que se solicitan.

Fecha:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Línea o recorrido:	

Fecha:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Línea o recorrido:	

Fecha:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Línea o recorrido:	

Fecha:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Línea o recorrido:	

Fecha:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Línea o recorrido:	

Fecha:	RUT Empleador:
Nombre Empleador:	
Domicilio Empleador:	
	Teléfono:
Línea o recorrido:	





**27 Ex., 18.01.95.**

**Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de horas de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto por los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 23, inciso final del artículo 22, inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 1º letra a) del D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

1. Que, de conformidad a la letra a) del artículo primero del D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 29 de septiembre de 1967, que establece las funciones de la Dirección del Trabajo, corresponde a este Servicio la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
2. Que, el artículo 23 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º establece descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras dentro de las 24 horas o de cada día calendario, según la navegación sea igual o inferior a quince días o superior a dicho período;
3. Que, como consecuencia de lo anterior, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, tienen una jornada funcional de catorce o dieciséis horas de trabajo;
4. Que, las labores de pesca en razón de su naturaleza, revisten especiales características, que impiden un adecuado control de las mismas;
5. Que, las especiales características de las labores pesqueras importan una difícil fiscalización del derecho a descanso en la jornada de los trabajadores que se desempeñan a bordo de las naves pesqueras;
6. Que, para fiscalizar el otorgamiento del descanso que establece el artículo 23 del Código del Trabajo se hace necesario establecer un sistema obligatorio de control de las horas trabajadas cada veinticuatro horas o cada día calendario, según el caso;
7. Que, el inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para establecer y regular, de oficio o a petición de parte, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo.

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 6.02.95.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** Establécese, en forma obligatoria, un sistema de control de horas trabajadas dentro de cada veinticuatro horas o cada día calendario, para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, según si la navegación sea igual o inferior a quince días o bien se prolongue por más de dicho período.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de un documento que se denominará planilla de registro mensual de horas trabajadas a bordo de naves pesqueras, en adelante la planilla, que para todos los efectos se entenderá como parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 3º.-** La planilla se llenará día a día, en forma correlativa hasta completar el mes calendario, debiendo firmarse por el empleador o quien le represente y el trabajador, al término del mes o de la relación laboral en caso de que ella se produzca antes de completarse éste.

Se deberá consignar en la planilla todos los ciclos laborados que por día tenga el trabajador, en los períodos comprendidos entre cada embarque y desembarque que éste haya tenido.

**Artículo 4º.-** La planilla, cuyo formato se adjunta en el Anexo N° 1 de la presente resolución, constará de un anverso y un reverso y estará conformado por las siguientes secciones:

- A. Anverso
  - Sección 1. Identificación de la empresa.
  - Sección 2. Identificación del trabajador.
  - Sección 3. Identificación de la nave y horarios.
  - Sección 4. Firmas.
- B. Reverso
  - Sección 5ª. Control de horas de trabajo.

**Artículo 5º.-** Las secciones 1, 2, 3 y 5 deberán ser llenadas por el empleador o quien le represente.

**Artículo 6º.-** El contenido de las secciones de la planilla, los datos que allí se consignen y su custodia, será de exclusiva responsabilidad del empleador y se ajustará a lo siguiente:

- A. Anverso
  - a) Sección 1. Destinada a registrar la identificación de la empresa. Deberá consignar la exacta razón social, el domicilio, el Rol Unico Tributario, el nombre del representante legal si procede, su domicilio y RUT.
  - b) Sección 2. Destinada a consignar la identificación del trabajador. Deberá contener, en forma completa, el nombre, RUT., y la función que desempeña a bordo.
  - c) Sección 3. Destinada a consignar la identificación de la nave y los horarios de embarque y desembarque del trabajador y los de zarpe y arribo de la nave. Contendrá la fecha y hora exactas del embarque del trabajador, anotándose los dígitos correspondientes al día, mes, año y hora expresada en horas y minutos, procediéndose de la misma forma respecto del desembarque. También, contendrá los dígitos corres-

pondientes respecto al día, mes, año y hora, expresada en horas y minutos, del zarpe de la nave y de su arribo.

- d) Sección 4. Destinada a consignar las firmas del empleador o de su representante legal y del trabajador.

B. Reverso

- e) Sección 5. Destinada a consignar en hora cada uno de los lapsos en que el trabajador presta efectivamente servicios o se encuentra a disposición del empleador, cada día. Estará compuesta por las siguientes columnas (e)

e.1. Columna días de trabajo. Equivale en orden cronológico a los días en que el trabajador presta servicios o se encuentra a disposición del empleador a bordo de la nave, dentro del mes respectivo.

e.2. Columna Inicio (I). Se consignarán los dígitos correspondientes a la hora y minutos de los períodos en que comienzan las labores del trabajador, entendiéndose por tales el momento a partir del cual el trabajador comienza a realizar las faenas o se encuentra a disposición del empleador. Los datos se consignarán diariamente a partir del momento en que ocurran los hechos que dan cuenta.

e.3. Columna Término (T). Se consignarán los dígitos correspondientes a la hora y minutos de los períodos en que el trabajador concluye sus labores o deja de estar a disposición del empleador. Los datos se consignarán diariamente a partir del momento en que ocurran los hechos que dan cuenta.

e.4. Columna Total tiempo trabajado. Se consignará respecto del trabajador el total de horas y minutos dedicados a laborar o que estuvo a disposición del empleador por el tiempo comprendido entre cada embarque y desembarque. Los datos se consignarán diariamente.

e.5. Columna Firma del Trabajador. Contendrá diariamente la firma del trabajador.

**Artículo 7º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio de la empresa, a disposición de los Servicios del Trabajo, un archivo con los originales de las planillas utilizadas.

**Artículo 8º.-** La utilización incorrecta del sistema especial establecido mediante esta resolución, así como su no implementación, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

**Artículo 9º.-** La presente resolución regirá a partir del 1º de marzo de 1995.

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

ANVERSO

PLANILLA DE REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS A BORDO DE NAVES PESQUERAS EL MES DE ..... DE .....	
Sección 1	Sección 2
Nombre Empleador:	Nombre del Trabajador:
RUT:	RUT:
Domicilio:	Función:
Representante legal:	
RUT:	
Domicilio:	

Sección 3:

Nº	Nombre de la Nave	Fecha y Hora Embarque	Fecha y Hora Zarpe	Fecha y Hora Arribo	Fecha y Hora Desembarque

Sección 4:

**FIRMAS DEL EMPLEADOR / REPRESENTANTE Y DEL TRABAJADOR A FIN DE MES O AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL:**

\_\_\_\_\_

Empleador/Representante

\_\_\_\_\_

Trabajador

REVERSO

Sección 5:

Día	Inicio y término de cada período trabajado (Hr.:Min.)																Total tiempo de trabajo	Firma del Trabajador
	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T		
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

**28, Ex., 18.01.95.**

**Autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras en la forma que se señala. (\*)**

Visto:

Lo dispuesto por el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que, a través de las fiscalizaciones efectuadas por este Servicio se ha constatado que la ejecución y realización de las actividades en el sector pesquero está condicionada a diversos factores, tales como, las variaciones climáticas, la existencia del recurso hidrobiológico explotado o la protección del mismo por parte de la autoridad administrativa, la ubicación de la zona de pesca, el viaje desde o hacia la misma, la clase o tipo de la faena pesquera, las características de las naves, la duración de la navegación, etc.;
- 2) Que, las especiales características antes enunciadas en que se desarrollan estas actividades afectan el normal ejercicio del descanso compensatorio en términos que permita a los trabajadores hacer uso efectivo de él después de seis días continuos de labor, impidiéndoles, recuperar las energías gastadas en el trabajo y permanecer un tiempo más prolongado en sus hogares, finalidad ésta que tuvo el legislador al establecer dicho beneficio;
- 3) Que, dentro de estas características reviste especial relevancia la circunstancia que las naves tengan diversos horarios de arribo a puerto, dependiendo de la ubicación del recurso y captura realizada, lo que incide en la oportunidad en que deben otorgarse los descansos;
- 4) Que, este Servicio, conciliando las particulares características en que se efectúan las labores en las empresas pesqueras con los derechos que corresponden a los trabajadores que se desempeñan a bordo de sus naves, estima necesario establecer un sistema excepcional de distribución de descansos para los dependientes del mencionado sector.

Resuelvo:

**Artículo 1º.-** Las empresas pesqueras que se vieren impedidas de otorgar en tierra el descanso compensatorio después de seis días de trabajo continuo del personal que se desempeña a bordo de sus naves, en viajes o navegaciones que se prolonguen por más de seis días, podrán pactar con sus trabajadores un sistema de descansos compensatorios en términos que permita al referido personal gozar en tierra, adecuada y cabalmente de dicho beneficio. También podrán las partes convenir para la obtención del objetivo citado, la acumulación de viajes o navegaciones.

Para el efecto anterior, deberán sujetarse, a lo menos, a lo establecido en los artículos siguientes.

(\*) Publicada en el Diario Oficial el 6.02.95.

**Artículo 2º.-** Los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, que por las circunstancias enunciadas en los considerandos de la presente resolución no pudieron gozar en tierra del descanso compensatorio, al cumplir seis días continuos de labor, tendrán derecho a hacer uso de él una vez que la nave arribe al puerto de embarque del trabajador o aquel que convengan expresamente las partes.

En tal evento, los días de descanso acumulados, producto de la aplicación de una de las opciones señaladas en el artículo anterior, se otorgarán en su totalidad, incrementados en uno por cada período de seis días continuos de labor que excedan del primer período de seis días.

El descanso deberá otorgarse íntegramente, sin que sea posible, salvo causa legal, su interrupción.

**Artículo 3º.-** Las partes estarán obligadas a dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 36 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán solicitar para la empresa respectiva, un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en los términos establecidos por el inciso final del artículo 38 del mismo Código.

**Artículo 4º.-** Los días de descanso compensatorio por los festivos que incidieren en la distribución de la jornada de trabajo pactada, deberán otorgarse o remunerarse en la forma señalada por el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, según corresponda.

**Artículo 5º.-** Déjese sin efecto la Resolución exenta N° 299, de 2 de febrero de 1990.

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

**851, 30.08.95.**

**Depto. de Fiscalización**

**Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema opcional de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondiente al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular. Complementa Resolución N° 753 exenta, de 9.08.94, publicada en Diario Oficial de 13.08.94.**

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 33 inciso 2º, y 25 del Código del Trabajo.

Considerando:

1. Que por Resolución N° 753 exenta de 8.09.94, de esta Dirección, se estableció un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, aplicable a los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular;

2. Que, conforme se expresa en el considerando 1) de la citada resolución, el establecimiento de dicho sistema especial tiene por causa fundamental las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en los referidos servicios, las que, en la generalidad de los casos, impiden aplicar adecuadamente los instrumentos de control previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo y, asimismo, dificultan la fiscalización de la normativa contemplada en el artículo 25 del mismo cuerpo legal;
3. Que en virtud de estudios técnicos encargados por la Federación Nacional del Transporte de Pasajeros, Rural, Interurbano e Internacional, FENABUS, con posterioridad a la dictación de la Resolución N° 753, y de las observaciones formuladas al respecto por esta Dirección, se ha desarrollado y probado un sistema computacional de reloj control de asistencia y horas laboradas que permite determinar y registrar fidedignamente la asistencia, las horas exactas laboradas en el mes por los trabajadores de que se trata, y las horas correspondientes a descansos y/o tiempos de espera que deban cumplir entre turnos laborales, y que además facilita una adecuada fiscalización de las normas sobre jornada de trabajo y descansos contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo;
4. Que la implementación del sistema señalado en el cuerpo de la presente resolución y en el Anexo que la integra, implicará, para los empleadores que lo adopten, el establecimiento y puesta en marcha de un sistema opcional que permita hacer cumplir a cabalidad las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones y facilitar la labor de fiscalización de este Servicio;
5. Que la consecución de los objetivos de esta Dirección importa, entre otras materias, apoyar e impulsar toda acción o medida que junto con facilitar la debida y oportuna aplicación de la ley, posibilite una fiscalización más eficiente de su cumplimiento;
6. Que, a juicio de esta Dirección, el sistema de reloj control computacional desarrollado se ubica precisamente en una línea de modernidad y eficiencia que amerita el apoyo de la Autoridad, y
7. Que las consideraciones precedentes hacen necesario establecer un sistema alternativo al contenido en la Resolución N° 753, por lo que:

Resuelvo:

**Artículo 1º.** Establécese, en forma opcional, un sistema computacional automatizado de control de asistencia y de las horas de trabajo para los trabajadores que laboran en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y en los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y una planilla para la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, conforme a lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.** El sistema computacional automatizado de control de asistencia deberá reunir las características o modalidades siguientes:

- a) El sistema deberá permitir el registro, a través de tarjetas credenciales con banda magnética, lector del reloj e impresora asociada a éste: 1) la individualización del trabajador; 2) la fecha, hora y minutos en que inicia y termina la jornada de trabajo; 3) el o los turnos de conducción; 4) el o los descansos entre tales turnos, en el caso de los choferes, y entre jornadas de trabajo en general, y 5) el nombre de la empresa o empleador;



- b) Asimismo, el sistema permitirá, al momento de registrar el trabajador el inicio o término del viaje, la emisión automática de un comprobante impreso en papel autocopiativo, que contendrá los siguientes datos: 1) nombre de la empresa o empleador; 2) fecha; 3) hora de inicio o término del viaje; 4) RUT del trabajador o código de su tarjeta credencial, y 5) número de la placa patente del bus o código de su tarjeta credencial. El original del comprobante quedará en poder del conductor o auxiliar, quienes deberán llevarlo consigo durante el trayecto;
- c) En caso que el número de tarjeta del trabajador sea distinto a su RUT, dicho número deberá mantenerse permanentemente, mientras dure su relación laboral, grabarse en la banda magnética de dicha tarjeta e imprimirse en la parte anterior de la misma;
- d) Los relojes control con lector de banda magnética e impresora deberán instalarse en los lugares de inicio y término del viaje, como asimismo en los puntos intermedios en el caso de viajes cuya duración sea superior a cinco horas, a menos que, en estos casos, dicho dispositivo se encuentre instalado a bordo del respectivo bus;
- e) Los relojes deberán estar dotados de: 1) memoria interna que permita guardar la fecha y hora en que cada tarjeta ha sido leída, con una capacidad para, a lo menos, cinco mil eventos; 2) batería para operación en caso de corte de energía eléctrica, con autonomía de veinticuatro horas; 3) batería para almacenamiento de parámetros de configuración, con autonomía de treinta y seis meses; 4) dispositivo para definir si se entra o sale de un turno, y 5) puerta de impresora para emitir los comprobantes de los eventos registrados;
- f) Los datos registrados en los relojes control deberán ser enviados, a lo menos, una vez al día a un computador, mediante un software que capturará esos datos y borrará el contenido de la memoria del reloj con el fin de mantenerlo constantemente operativo;
- g) El mismo software deberá leer, en forma automática, los datos recopilados por los relojes control y asignará un número correlativo a cada dato leído, asegurando con ello un estricto control histórico y cronológico de estos eventos, y la veracidad de los mismos;
- h) El software asegurará además una adecuada protección contra cualquier intento de utilización por personal no autorizado para su operación, mediante contraseñas para las diferentes operaciones;
- i) El software que se instale en el computador deberá ser un sistema cerrado de base de datos, debidamente certificado, en términos que se asegure la inviolabilidad de los datos;
- j) La certificación de que el software utilizado está constituido por un sistema cerrado de datos deberá ser otorgada por un organismo público competente, o privado que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas, y
- k) El sistema computacional deberá generar, mensualmente, un informe que contendrá los siguientes datos: 1) identificación del empleador (nombre, RUT y domicilio); 2) fecha de emisión; 3) identificación del trabajador (nombre, RUT y número de tarjeta); 4) los días y horas en que el trabajador comienza a realizar tareas por encargo de su empleador, de conformidad con lo que estipule el respectivo contrato de trabajo o el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en su caso; 5) la identificación de cada lapso de conducción efectiva (fecha, hora inicio, hora término, número de patente bus); 6) los días y horas

en que el trabajador termina de realizar tareas por encargo de su empleador, de conformidad con lo que estipule el respectivo contrato de trabajo o reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en su caso; 7) la sumatoria de las horas de conducción efectiva del período; 8) la sumatoria de las horas correspondientes a los descansos y/o a los tiempos de espera que les corresponda cumplir entre turnos laborales, sin realizar labor; 9) la sumatoria de los tiempos relativos a las diversas tareas auxiliares que, por contrato, haya realizado el trabajador; 10) la observación de que el trabajador firmante ha comprobado la exactitud de lo registrado, lo que podrá hacer mediante los comprobantes del lector de tarjetas que tendrá en su poder, y 11) la firma del trabajador.

**Artículo 3º.** Los empleadores deberán comunicar por escrito, a la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio, la circunstancia de haber optado por implementar el sistema descrito en el artículo anterior, debiendo, en todo caso, adjuntar la certificación a que se refiere la letra j) del mismo artículo. Podrán, además, incluir cualquier otro dato o antecedente de las empresas o de la forma como desarrollan sus actividades laborales que estimen relevantes para la adecuada implementación del referido sistema computacional automatizado de reloj control.

**Artículo 4º.** Para la determinación de las remuneraciones del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular, deberá utilizarse la planilla que se adjunta como Anexo N° 1, la que para todos los efectos forma parte de la presente resolución.

**Artículo 5º.** Las planillas deberán ser foliadas y luego registradas en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

**Artículo 6º.** La planilla a que se refieren los artículos anteriores estará conformada por las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Identificación de la empresa y vehículo.
  - b) Sección 2.- Identificación del trabajador.
  - c) Sección 3.- Recorrido.
  - d) Sección 4.- Valores recaudados por venta de pasajes y carga o encomienda.
  - e) Sección 5.- Control en ruta.
- 
- a) Sección 1.- Destinada a registrar la identificación de la empresa y vehículo. Deberá consignar la exacta razón social, el Rol Unico Tributario, el nombre del representante legal si procede, el domicilio y teléfono de la empresa, patente del vehículo y el número de la planilla.
  - b) Sección 2.- Destinada a registrar la individualización de cada uno de los trabajadores que compongan la tripulación del bus, tanto de los que inician el viaje como de los que, eventualmente, lo aborden en el recorrido en calidad de relevos.
  - c) Sección 3.- Destinada a individualizar el recorrido, deberá consignar, en forma completa, las ciudades o localidades de inicio y destino del viaje o viajes, según corresponda, con las fechas y horas tanto de inicio como de término del viaje o recorrido, datos que deberán registrarse en el momento en que ello ocurra.

En el caso de los recorridos cortos o de menos de cinco horas de duración, se deberán consignar la ciudad o localidad de inicio, la ciudad o localidad de destino y nuevamente la

ciudad o localidad de inicio. En este caso deberá completarse el espacio número de viajes efectuados, el que se llenará al final de la jornada y cuando se realice más de uno por día.

- d) Sección 4.- Destinada a registrar los valores recaudados por la venta de pasajes, carga o encomienda en las oficinas de la empresa y recaudación total, con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o sueldo base más comisión.
- e) Sección 5.- Destinada a registrar el control en la ruta de las condiciones de trabajo a que alude el artículo 25 del Código del Trabajo.

**Artículo 7º.** Los empleadores deberán mantener en el domicilio de que da cuenta la planilla, a disposición de los Servicios del Trabajo, un archivo con los originales de las planillas de ruta utilizadas.

Las planillas de ruta inutilizadas por cualquiera razón deberán archivararse junto a las usadas en el orden que les corresponde, de acuerdo a su número de folio.

**Artículo 8º.** La utilización incorrecta del sistema especial optativo, establecido mediante esta resolución, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

**Artículo 9º.** La presente resolución regirá desde la fecha de publicación en el Diario Oficial.

REPUBLICA DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

**PLANILLA DE RUTA POR VIAJE O DIA**  
(PARA EL SISTEMA OPCIONAL DE CONTROL AUTOMATIZADO DE ASISTENCIA)

1.- IDENTIFICACION DE LA EMPRESA Y VEHICULO		
RAZON SOCIAL EMPRESA:		
REPRESENTANTE LEGAL:	RUT:	
DOMICILIO:		
TELEFONO:	PATENTE:	PLANILLA N°:

2.- IDENTIFICACION DEL PERSONAL	
Nombre del Trabajador	Firma del Trabajador

3.- RECORRIDO			
DE:	DIA Y HORA INICIO	DIA Y HORA TERMINO	NUMERO DE VIAJES EFECTUADOS
A:	NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE ENTREGA BUS		
A:	NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE RECIBE BUS		

4.- VALORES RECAUDADOS POR VENTA DE PASAJES Y CARGA O ENCOMIENDA		
(La información de esta sección sólo se ingresa si los trabajadores son remunerados sobre la base de comisiones o con su sueldo base más comisión)		
OFICINA	PLANILLA N°	SUB-TOTAL (\$)
RECAUDACION REALIZADA EN LA RUTA		
RECAUDACION TOTAL (\$)		

5.- CONTROL EN RUTA		
NOMBRE DEL FUNCIONARIO	RUT	INSTITUCION
<b>LITERA ADECUADA:</b> <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<b>DIA Y HORA CONTROL:</b> LUGAR CONTROL: <b>COMPROBANTES:</b> <input type="checkbox"/> SI, TODOS <input type="checkbox"/> FALTAN — DE — <input type="checkbox"/> NINGUN TRABAJADOR TIENE COMPROBANTES	<b>OBSERVACIONES:</b>   <b>Firma-Timbre:</b>

**Circular N° 150, 14.11.95.**

**Depto. de Fiscalización**

**Imparte instrucciones de fiscalización respecto de los artículos 4° y 6° de la Resolución exenta N° 851, de 30.08.95.**

En virtud de los antecedentes reunidos y las investigaciones y estudios efectuados por este Departamento, se ha establecido que constituye una práctica generalizada de las empresas de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el hecho de utilizar, a bordo de los vehículos respectivos, documentos internos o planillas de control de la ocupación y reserva de asientos, y de la venta de pasajes, tanto a nivel de garitas o terminales como en la ruta.

Que dichos documentos o planillas contienen, en general, la información necesaria para dar adecuado cumplimiento a las exigencias de los artículos 33 y 54 del Código del Trabajo, en términos de posibilitar la generación de un comprobante idóneo de la correcta liquidación y pago de las remuneraciones convenidas.

Que, armonizando el ejercicio de las facultades de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral otorgadas a este Servicio con los sistemas de control en uso en las empresas referidas en el primer párrafo de esta circular, de modo de evitar, dentro de lo posible, el aumento innecesario de la carga burocrática de estas últimas, se entenderán cumplidas las exigencias contenidas en los artículos 4° y 6°, si los documentos internos o planillas que utilicen las empresas a que dicha resolución se refiere, contienen, a lo menos, la siguiente información:

- a) Identificación de la empresa y vehículo;
- b) Identificación de los tripulantes;
- c) Recorrido o destino;
- d) Valores por venta de pasajes o número de asientos vendidos según destinos, y
- e) Firma del trabajador.

Que el comprobante a que se refiere el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo deberá concordar con la información que se desprenda de la documentación indicada en el párrafo anterior.

Que las disposiciones de los artículos 4° y 7° de la Resolución N° 851 y las contenidas en la presente instrucción sólo serán exigibles respecto de las empresas en que existan pactadas remuneraciones sobre la base de comisión o sueldo base más comisión.

## DEL DIARIO OFICIAL



- Ley N° 19.546. Concede bono especial al personal de atención primaria de salud municipal.
- Ley N° 19.550. Modifica la Ley N° 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para el personal no docente de establecimientos educacionales que indica, en la siguiente forma:
  - a) Reemplaza en el inciso primero de su artículo 7° la frase "y en el mes de enero de 1997", por la siguiente: "y en los meses de enero de 1997 y enero de 1998", y
  - b) Sustituye, en el artículo 9°, el guarismo "1998" por "1999".

*N. del E.:* La Ley N° 19.464, fue publicada en Boletín N° 92, septiembre de 1996, pág. 28.
- Ley N° 19.553. Concede asignación de modernización y otros beneficios que indica.
- Ley N° 19.549. Modifica el régimen jurídico aplicable al sector de los servicios sanitarios.
- Ley N° 19.545. Crea un sistema de certificación oficial de conformidad de exportaciones.
- Ley N° 19.552. Modifica las Leyes N°s. 18.290 y 19.495, en materia de desempeño simultáneo de funciones de conductor y de cobrador de boletos en el transporte público de pasajeros (publicada en esta edición).
- Resolución N° 1.158 exenta, de 19.02.98, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 6.171 exenta, de 1997, sobre obligación de los contribuyentes de primera categoría de informar al SII la nómina de los bienes raíces destinados a su actividad comercial y el porcentaje de participación de los socios en el capital y las utilidades de la empresa.
- D.F.L. N° 850, de 12.09.97, del Ministerio de Obras Públicas. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840, de 1964 y del D.F.L. N° 206, de 1960, sobre construcción y conservación de caminos.
- Circular N° 16, de 18.02.98, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa instrucciones impartidas en Circulares N°s. 5 y 77, de 1997, sobre Declaración Jurada anual sobre Rentas del artículo 42, N° 1 y Retenciones de Impuesto Unico de la Ley de la Renta.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. CUMPLIMIENTO.

**647/44, 4.02.98.**

**Sobre forma de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.981/80, de 28.03.96; 1.220/61, de 11.03.97 y 3.552/189, de 16.06.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la forma de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 38, inciso 4º, dispone:

*"En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquéllos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".*

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en los N°s. 2 y 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponda imputar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

Como es dable apreciar, la norma antes transcrita y comentada contiene la regla general sobre la materia, conforme a la cual el empleador se encuentra obligado a conceder un día de descanso en domingo en cada mes calendario en compensación de las actividades desarrolladas en días domingo o festivos, a los trabajadores a que se refieren los N°s. 2 y 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo.

Asimismo, en relación a esta norma cabe consignar que el tenor literal de la misma sólo se limita a establecer que uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario debe otorgarse en día domingo, sin que con ello se altere la regla general sobre la materia, manteniéndose así, el mismo

número de días de descanso compensatorio, que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el mes respectivo.

De consiguiente, posible es convenir que el otorgamiento de los días de descanso compensatorio que deben impetrar en domingo los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y a aquellos que prestan servicios en los establecimientos de comercio y de servicios a que alude el N° 7 del mismo precepto legal, no confiere a los mismos el derecho a un día adicional de descanso semanal.

En otros términos, el empleador cumple con la obligación impuesta en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, otorgar un día de descanso en domingo en el respectivo mes calendario, cuando concede descanso en dicho día, en compensación por las actividades desarrolladas por tales trabajadores en día domingo o bien en compensación por los días festivos laborados en el mes respectivo.

Para tales efectos y tal como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, el empleador puede efectuar las correspondientes adecuaciones en la distribución de la jornada de trabajo, la cual debe contar con el consentimiento de los respectivos trabajadores, si dicha distribución se encuentra contenida en los contratos individuales o colectivos de trabajo, acorde con lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Por su parte, si la jornada de trabajo existente en la empresa se cumple a través de un sistema de turnos cuya duración y distribución se encuentra únicamente establecida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el empleador se encontraría facultado para modificar la jornada de trabajo establecida en dicho reglamento, debiendo para tales efectos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo, precepto conforme al cual debe poner en conocimiento de los trabajadores tal modificación con treinta días de anticipación contados desde la fecha en que comience a regir, y fijarla, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Con todo, necesario es hacer presente que la modificación de la jornada que se efectúe con el objeto de otorgar el beneficio del descanso en día domingo, en caso alguno puede significar alterar las normas generales sobre la oportunidad en que debe otorgarse el día de descanso semanal, esto es, al séptimo día, después de seis días de trabajo, ni tampoco vulnerar los topes máximos de la jornada ordinaria de 48 horas semanales y de 10 horas diarias, afirmación ésta que se encuentra en armonía con lo sostenido por esta Repartición en los Dictámenes N°s. 305/24, de 18.01.94 y 1.220/61, de 11.03.97.

Asimismo, el inciso 5° del artículo 38 modificado por la Ley N° 19.482, establece otra alternativa para dar cumplimiento al descanso en día domingo, respecto de los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones contempladas en el N° 2 del citado precepto, conforme a la cual se faculta a los respectivos dependientes para convenir con su empleador que el día de descanso dominical, que les corresponde impetrar a lo menos en cada mes calendario, se otorgue en forma acumulada, dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario, acuerdo éste que debe permitir al trabajador, en un período de doce meses, descansar, a lo menos, doce días domingo.

Finalmente, en relación con esta materia cabe consignar que este Servicio mediante Dictamen N° 1.981/80, de 28.03.96, resolvió que resulta ajustado a derecho que *"el empleador pacte con sus trabajadores, dependientes de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados"*



*por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario, o de otro mes distinto, dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso al mes", doctrina ésta que resulta plenamente aplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan en las labores, explotaciones o servicios a que se refiere el N° 2 del citado artículo 38.*

Concordando lo expuesto en los párrafos anteriores, posible es sostener que la ley ha establecido distintas alternativas para cumplir con la obligación impuesta en el inciso 4° del referido artículo 38, relativa a conceder a los trabajadores que en dicho precepto se señalan, un día de descanso en domingo en compensación por los días domingo y festivos trabajados, sistemas éstos que conforme a lo indicado en acápites precedentes, requieren el acuerdo de ambas partes contratantes, excepto en el caso que la respectiva jornada de trabajo se cumpla mediante turnos contemplados exclusivamente en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Con todo, necesario es consignar que no obstante lo sostenido en este informe en orden a que la aplicación de la norma prevista en el inciso 4° del artículo 38, no implica para los trabajadores de que se trata un día adicional de descanso semanal, en opinión de esta Dirección, el descanso en día domingo adquirirá tal carácter, en la medida que las partes contratantes no celebren los acuerdos a que se ha hecho alusión anteriormente, puesto que tal circunstancia, determinará, necesariamente en la práctica el otorgamiento en alguna semana del respectivo mes calendario de dos días de descanso semanal, uno correspondiente al séptimo día después de 6 días consecutivos de trabajo y otro por concepto del descanso en domingo previsto en el mencionado inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo.

Finalmente, necesario es consignar que a juicio de esta Repartición los acuerdos que se celebren en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, relativos al otorgamiento del día de descanso en domingo en forma acumulada, sólo resultan procedentes en la medida que los trabajadores involucrados se encuentren afectos a un contrato de duración indefinida, no pudiendo, por ende, celebrarse respecto de trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo inferior a 12 meses.

Lo anterior por cuanto, por una parte, del tenor literal del inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, se desprende que el respectivo convenio debe referirse a lo menos a un período de doce meses, asegurando al trabajador descansar doce domingo en el año y, por otra, la duración de un contrato de plazo fijo inferior al referido período, además, de impedir el uso efectivo de los doce domingo en el año, el mismo podría referirse a meses en que no estuviere vigente el contrato de trabajo de plazo fijo, circunstancia ésta que impediría descansar en día domingo, caso en el cual se desvirtuaría el objetivo que tuvo el legislador al establecer el aludido beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la forma de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario, es la señalada en el cuerpo del presente informe.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. CUMPLIMIENTO.**

**648/45, 4.02.98.**

**La empresa Hotelera ..., está dando cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo, al haber convenido con los respectivos trabajadores, compensar los días festivos trabajados, otorgándoles un día de descanso compensatorio en domingo, del mismo mes calendario, o de otro mes distinto del mismo año calendario, de forma tal, que en definitiva, los dependientes gozan de un día domingo de descanso al mes.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38.

**Concordancias:** Dictámenes N<sup>os</sup>. 1.981/80, de 28.03.96, 1.220/61, de 11.03.97 y 3.552/189, de 16.06.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la empresa Hotelera ..., está dando cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4<sup>o</sup> del artículo 38 del Código del Trabajo, en orden a otorgar a sus trabajadores un día de descanso en domingo en cada mes calendario en compensación por los días domingo o festivos laborados.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 38, inciso 4<sup>o</sup> dispone:

*"En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquéllos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".*

De la norma legal transcrita se infiere que el legislador otorga a los trabajadores comprendidos en los N<sup>os</sup>. 2 y 7 del inciso 1<sup>o</sup> del artículo 38 del Código del Trabajo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, uno de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

Como es dable apreciar, la norma antes transcrita y comentada contiene la regla general sobre la materia, conforme a la cual el empleador se encuentra obligado a conceder un día de descanso en domingo en cada mes calendario en compensación de las actividades desarrolladas en días domingo o festivos, a los trabajadores a que se refieren los N<sup>os</sup>. 2 y 7 del inciso 1<sup>o</sup> del artículo 38 del Código del Trabajo.

Asimismo, en relación a esta norma cabe consignar que el tenor literal de la misma sólo se limita a establecer que uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario debe otorgarse en día domingo, sin que con ello se altere la regla general sobre la materia, manteniéndose así, el mismo número de días de descanso compensatorio, que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el mes respectivo.

De consiguiente, posible es convenir que el otorgamiento de los días de descanso compensatorio que deben impetrar en domingo los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y a aquellos que prestan servicios en los establecimientos de comercio y de servicios a que alude el N° 7 del mismo precepto legal, no confiere a los mismos el derecho a un día adicional de descanso semanal.

En otros términos, el empleador cumple con la obligación impuesta en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, otorgar un día de descanso en domingo en el respectivo mes calendario, cuando concede descanso en dicho día, en compensación por las actividades desarrolladas por tales trabajadores en día domingo o bien en compensación por los días festivos laborados en el mes respectivo.

Para tales efectos y tal como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, el empleador puede efectuar las correspondientes adecuaciones en la distribución de la jornada de trabajo, la cual debe contar con el consentimiento de los respectivos trabajadores, si dicha distribución se encuentra contenida en los contratos individuales o colectivos de trabajo, acorde con lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Por su parte, si la jornada de trabajo existente en la empresa se cumple a través de un sistema de turnos cuya duración y distribución se encuentra únicamente establecida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el empleador se encontraría facultado para modificar la jornada de trabajo establecida en dicho reglamento, debiendo para tales efectos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo, precepto conforme al cual debe poner en conocimiento de los trabajadores tal modificación con treinta días de anticipación contados desde la fecha en que comience a regir, y fijarla, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Con todo, necesario es hacer presente que la modificación de la jornada que se efectúe con el objeto de otorgar el beneficio del descanso en día domingo, en caso alguno puede significar alterar las normas generales sobre la oportunidad en que debe otorgarse el día de descanso semanal, esto es, al séptimo día, después de seis días de trabajo, ni tampoco vulnerar los toques máximos de la jornada ordinaria de 48 horas semanales y de 10 horas diarias, afirmación ésta que se encuentra en armonía con lo sostenido por esta Repartición en los Dictámenes N°s. 305/24, de 18.01.94 y 1.220/61, de 11.03.97.

Asimismo, el inciso 5° del artículo 38 modificado por la Ley N° 19.482, establece otra alternativa para dar cumplimiento al descanso en día domingo, respecto de los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones contempladas en el N° 2 del citado precepto, conforme a la cual se faculta a los respectivos dependientes para convenir con su empleador que el día de descanso dominical, que les corresponde impetrar a lo menos en cada mes calendario, se otorgue en forma acumulada, dentro de un período que no exceda de 12 meses calendario, acuerdo éste que debe permitir al trabajador, en un período de doce meses, descansar, a lo menos doce días domingo.

Finalmente, en relación con esta materia cabe consignar que este Servicio mediante Dictamen N° 1.981/80, de 28.03.96, resolvió que resulta ajustado a derecho que *"el empleador pacte con sus trabajadores, dependientes de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario, o de otro mes distinto, dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso al mes"*, doctrina ésta que resulta plenamente aplicable respecto de los

trabajadores que se desempeñan en las labores, explotaciones o servicios a que se refiere el N° 2 del citado artículo 38.

Con todo, necesario es consignar que a juicio de esta Repartición los acuerdos que se celebren en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, relativos al otorgamiento del día de descanso en domingo en forma acumulada, sólo resultan procedentes en la medida que los trabajadores involucrados se encuentren afectos a un contrato de duración indefinida, no pudiendo, por ende, celebrarse respecto de trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo inferior a 12 meses.

Lo anterior por cuanto, por una parte, del tenor literal del inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, se desprende que el respectivo convenio debe referirse a lo menos a un período de doce meses, asegurando al trabajador descansar doce domingo en el año y, por otra, la duración de un contrato de plazo fijo inferior al referido período, además, de impedir el uso efectivo de los doce domingo en el año, el mismo podría referirse a meses en que no estuviere vigente el contrato de trabajo de plazo fijo, circunstancia ésta que impediría descansar en día domingo, caso en el cual se desvirtuaría el objetivo que tuvo el legislador al establecer el aludido beneficio.

Ahora bien, en la especie conforme a los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial del informe de fiscalización de fecha 24.10.94, complementado el día 3.12.97, que fuera evacuado por el funcionario de la Inspección Comunal del Trabajo, Viña del Mar, Sr. C.M.S., se ha podido establecer que los trabajadores de la empresa Hotelera ... cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida en turnos rotativos que incluyen el trabajo en días domingo y festivos tienen derecho a un día de descanso en la semana en compensación por los días domingo trabajados.

Asimismo, de los referidos informes de fiscalización aparece que los trabajadores de que se trata convinieron con el empleador, mediante anexo del contrato individual de trabajo, compensar los días festivos trabajados, otorgándoles un día de descanso en domingo del mismo mes calendario o de otro mes distinto, dentro de un período de meses calendario que no podrá exceder de doce, de forma tal que en definitiva el trabajador goce de un domingo de descanso al mes.

Finalmente, de los documentos tenidos a la vista se ha podido establecer que el acuerdo de anexo de contrato antes señalado fue suscrito por la empresa y los respectivos trabajadores, con el objeto de dar cumplimiento a la obligación de otorgar un día de descanso en domingo, en compensación por los días domingo o festivos laborados.

Analizados los hechos descritos a la luz del precepto en análisis y teniendo presente la doctrina administrativa emanada de esta Repartición sobre la materia, forzoso es concluir que la forma en que la empresa Hotelera ... está dando cumplimiento a la obligación contenida en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentra ajustada a derecho.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que la organización sindical constituida en la empresa haya presentado una nota a la Inspección Comunal del Trabajo, Viña del Mar, en virtud de la cual los trabajadores que en la misma se individualizan revocan el acuerdo suscrito entre los dependientes de que se trata y la empresa Hotelera ..., puesto que dicho acuerdo al formar parte del contrato individual de trabajo, sólo puede ser dejado sin efecto por acuerdo mutuo de ambas partes contratantes, acorde con lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil y en el artículo 5° inciso 2°, del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones expuestas y doctrina administrativa invocadas, cúmpleme informar a Uds. que la empresa Hotelera ... está dando

cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, al haber convenido con los respectivos trabajadores compensar los días festivos laborados, otorgándole un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario, o de otro mes distinto, dentro del mismo año calendario, de forma tal, que en definitiva, los dependientes gozan de un día domingo de descanso al mes.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**649/46, 4.02.98.**

**Para los efectos de determinar el cumplimiento del requisito de cambio de domicilio a que se refiere el artículo décimo del contrato colectivo de la empresa, éste se debe entender satisfecho cuando el trabajador cambie su residencia acompañada del ánimo de permanecer en ella, cuestión que deberá determinarse caso a caso de conformidad a las reglas establecidas en el cuerpo del presente dictamen.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 59, 61, 64 y 65.

**Concordancias:** Ords. N°s. 7.221/368, de 25.11.97 y 4.922/267, de 19.08.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto del alcance del artículo décimo del contrato colectivo de la empresa.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo décimo del contrato colectivo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores del Instituto ... y la empresa Instituto ... dispone:

*"Para el caso que, el Instituto, decida trasladar a un trabajador de un lugar a otro del territorio nacional, por razones de buen servicio; el Instituto pagará los gastos de traslado de ida y vuelta del trabajador y su familia y proporcionará los medios que den garantía y protección al traslado de los bienes y enseres familiares.*

*"El Instituto concederá un bono por traslado equivalente a diez U.F., este bono se pagará una vez materializado el cambio de domicilio".*

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores afectos al referido contrato tienen derecho a un bono por traslado equivalente a 10 U.F. en el evento que se cumplan los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que el traslado se efectúe dentro del territorio nacional.
- 2) Que el traslado sea requerido por la empresa aduciendo necesidades de buen servicio.
- 3) Que el traslado implique un cambio de domicilio.

En relación a este último requisito, los artículos 59, 61, 64 y 65 del Código Civil disponen:

*"Art. 59. El domicilio consiste en la residencia, acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella.*

*"Divídese en político y civil.*

*"Art. 61. El domicilio civil es relativo a una parte determinada del territorio del Estado".*

*"Art. 64. Al contrario, se presume desde luego el ánimo de permanecer y avecindarse en un lugar, por el hecho de abrir en él tienda, botica, fábrica, taller, posada, escuela u otro establecimiento durable, para administrarlo en persona; por el hecho de aceptar en dicho lugar un cargo concejil, o un empleo fijo de los que regularmente se confieren por largo tiempo; y por otras circunstancias análogas.*

*"Art. 65. El domicilio civil no se muda por el hecho de residir el individuo largo tiempo en otra parte, voluntaria o forzosamente, conservando su familia y el asiento principal de sus negocios en el domicilio anterior".*

De las normas legales preinsertas se desprende que el trabajador cambiará de domicilio cuando se conjuguen el elemento material, esto es el cambio de residencia y el elemento volitivo, es decir, el ánimo de permanecer en ella.

Por lo tanto, el traslado del trabajador constituirá cambio de domicilio y dará derecho al bono a que se refiere el artículo décimo del contrato colectivo de la empresa Instituto ... cuando se verifique el elemento material y el elemento volitivo a que hicieramos referencia, lo cual se manifiesta, entre otros, en el hecho que el trabajador se traslade con su familia, que se haga cargo de un empleo fijo en el lugar de que trate, etc.

En conclusión, en base a las normas transcritas y las consideraciones expuestas cúpleme informar a Ud. que el requisito de cambio de domicilio a que se refiere el artículo décimo del contrato colectivo de la empresa se debe entender satisfecho cada vez que el trabajador cambie su residencia con el ánimo de permanecer en ella, cuestión que deberá acreditarse caso a caso, de conformidad a las reglas contenidas en el cuerpo de este dictamen.

**CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**

**650/47, 4.02.98.**

**Rechaza reconsideración de resolución de Instrucciones Nº 0.13.09.96-211.**

**Fuentes:** Artículo 9º del Código del Trabajo y artículo 1545 del Código Civil.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la empresa Tejidos ..., la reconsideración de la resolución contenida en Ord. Nº 576, del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú, de 20.06.97, que rechazó la reconsideración de las Instrucciones Nº 0.13.09.96-211, impartidas a la empresa Tejidos ... por el fiscalizador de este Servicio, señor R. D. S., en orden a pagar el beneficio denominado "bono de

vacaciones" respecto de los trabajadores determinados en dichas instrucciones, en razón de existir un acuerdo tácito de voluntades entre las partes sobre la materia.

La recurrente funda su presentación, en lo fundamental, en las siguientes consideraciones, ya analizadas y ponderadas en su oportunidad por el Inspector Comunal del Trabajo señalado:

*"a) No existe en la empresa Tejidos ... la citada "cláusula tácita", a que se alude en la instrucción. Si bien la empresa había otorgado un bono de vacaciones en años anteriores a 1996, dicho bono siempre tuvo carácter de voluntario y variable, como es fácilmente comprobable. Por ello, en enero de 1996, se pagó voluntariamente a los trabajadores reclamantes un bono de \$15.000 conforme a la decisión de la empresa ya que, reitero, no ha existido jamás un valor fijo garantizado".*

La empresa recurrente agrega que *"una "cláusula tácita" como quiere interpretar el señor Inspector Comunal, sólo puede configurarse por una práctica reiterada y uniforme, a lo largo de un prolongado período de tiempo, y no por un hecho ocurrido tres veces, en el lapso de tres años, máxime, si los valores pagados en cada año ha sido diferentes, lo que demuestra que se trata de un beneficio voluntario otorgado por la empresa".*

b) La empresa señala, además, que debe *"hacer presente una cuestión de fondo, relativa a las facultades de la Dirección del Trabajo. Estimamos que el fiscalizador, y el señor Inspector Comunal que ha hecho suyas las instrucciones, se han excedido de sus atribuciones legales, puesto que la determinación de la existencia de una supuesta cláusula contractual tácita, es una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, ya que implica la ponderación de diversos elementos probatorios y la interpretación de los contratos de trabajo. Ello escapa a las facultades que le otorga la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo a sus funcionarios".*

"Cabe recordar, al respecto, que entre las facultades que el artículo 5º del D.F.L. Nº 2, del Trabajo, de 1967, ya citado, otorga al Director del Trabajo, no se encuentra la de interpretar los contratos de trabajo, ni menos la de deducir supuestas cláusulas tácitas, al analizar la conducta práctica de las partes.

*"Ello implicaría asumir funciones jurisdiccionales, puesto que una conclusión de esa naturaleza sólo puede surgir de un proceso judicial, en el que se respete la bilateralidad de audiencia, el derecho a presentar defensas y medios de prueba, el ejercicio de los recursos de instancia, y todas las garantías del debido proceso tramitado ante un tribunal con jurisdicción y competencia en la materia".*

Al respecto, y atendida las consideraciones recién consignadas de la recurrente, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, 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 preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato 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 del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "*consensual*", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan 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.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago y omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe emitido por el fiscalizador de este Servicio Sr. R. D. S., se desprende que, a lo menos durante los años 1993 a 1995, se otorgó un beneficio denominado y cancelado por las partes como "*bono de vacaciones*".

Dicho beneficio, si bien de un monto variable, tuvo como antecedente evidente la voluntad del empleador y de los trabajadores que accedieron a él, de otorgar un beneficio no consignado por escrito en el contrato de trabajo, lo que se refleja en que la empresa otorgó repetidamente el beneficio a sus trabajadores por el lapso de tres años consecutivos.

Cabe en este punto señalar que, dicho período, en contra de lo que sostiene la recurrente, constituye un espacio de tiempo más que suficiente para la configuración de un consentimiento tácito entre las partes, atendido que el beneficio sobre el cual recae la voluntad tácita, un bono por feriado legal, no es de otorgamiento diario o mensual, sino, precisamente, de carácter anual.

Refuerza las consideraciones anteriores el hecho que, de los antecedentes aportados, en especial, las copias de contratos y convenios colectivos suscritos en la empresa con posterioridad al nacimiento del derecho al bono, las partes, en este caso, la empresa y el sindicato respectivo, han vuelto a manifestar, esta vez de manera expresa, su voluntad de acordar un beneficio cuyo supuesto básico es solamente la vigencia de la relación laboral denominado "*bono de vacaciones*".

Ahora bien, considerando que la empresa otorgó en forma regular y permanente durante varios años, el beneficio de bono de vacaciones, ello constituiría una estipulación tácita, la que no puede ser



dejada sin efecto modificada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, es posible concluir que no corresponde dejar sin efecto la resolución contenida en el Oficio Ordinario N° 576, del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú, mediante el cual se rechazan la reconsideración de Instrucciones N° 0.12.09-211, impartidas a la empresa ... por el fiscalizador de este Servicio, señor R.D.S.

**SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.**

**651/48, 4.02.98.**

**El bono trabajador confiable vigente en la empresa ..., no reúne los requisitos necesarios para ser incluido en el beneficio de la semana corrida.**

**Fuentes:** Artículo 45 del Código del Trabajo.

**Concordancias:** Ord. N° 1.983/82, de 28.03.96.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de considerar el denominado bono "Trabajador Confiable" pactado entre la empresa ... y sus trabajadores en el cálculo del beneficio de la semana corrida.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 45 del Código del Trabajo dispone:

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

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

*"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.*

*"Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".*

De la disposición anotada se infiere que el beneficio que ella contempla ha sido concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

Por otra parte, para los efectos de verificar si un determinado estipendio puede ser considerado en el cálculo de la semana corrida, es necesario que el mismo reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración;
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación al requisito N° 1, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, preceptúa:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".*

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies evaluables en dinero y que tienen por causa del contrato de trabajo.

Respecto al requisito N° 3, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 1.871/028, de 20.02.89, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis, señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración y que, por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquéllas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, en lo que dice relación con el bono denominado "trabajador confiable" pactado entre la empresa ... y sus trabajadores, debemos decir que el mismo, según consta en el informe evacuado el 19.06.97 por el fiscalizador Sr. H. N., reúne las siguientes características:

- 1) El bono de "trabajador confiable" también denominado "T.C." o Premio al Desempeño, se paga bimensualmente, es decir, que se evalúan dos meses consecutivos pagándose al mes siguiente. Dicho bono se paga sólo a los trabajadores que se desempeñan en la Unidad de Producción.
- 2) Para tener derecho al bono T.C. se deben cumplir los siguientes requisitos: asistencia, puntualidad, disposición al trabajo extraordinario, no tener licencias, no accidentarse, cumplir con la producción, etc.
- 3) El bono se determina de la siguiente manera: se suman los sueldos bases de los dos meses consecutivos inmediatamente anteriores al mes en que se paga el T.C., de dicha suma se calcula el 25%, que equivale a un bono completo, y un 12,5% que equivale a un medio bono.

Del análisis de las características del bono trabajador confiable se desprende que el mismo constituye una remuneración extraordinaria, accesorio e infrecuente, toda vez que para devengarlos se deben cumplir una serie de requisitos, sin que de antemano se pueda determinar si el trabajador los va a cumplir o no; siendo, además, este bono, incapaz de subsistir por sí mismo, por cuanto su monto se calcula en base a la remuneración principal constituida por el sueldo.

Por lo tanto, de las disposiciones transcritas y las características tenidas a la vista posible es concluir que el bono trabajador confiable vigente en la empresa ... no reúne los requisitos necesarios para ser incluido en el beneficio de la semana corrida.

A mayor abundamiento de lo expuesto anteriormente, es del caso hacer presente que, del informe del fiscalizador actuante aparece que la empresa fiscalizada, con fecha 20.06.96, modificó de común acuerdo con los trabajadores el sistema de remuneración de valor hora a sueldo base mensual.

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

**652/49, 4.02.98.**

**Resulta jurídicamente procedente que la organización sindical de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente del empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 261 y 262.

**Concordancias:** Ord. N° 5.389/232, de 2.10.96.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la organización sindical de grado superior a que está afiliado el Sindicato puede requerir directamente del empleador el pago de la cuota sindical que le corresponde:

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 261 del Código del Trabajo en sus incisos 2° y 3° dispone:

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

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

Por su parte, el artículo 262 inciso 1° del mismo texto legal establece:

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

De lo dispuesto en las normas precedentes se desprende que el monto de la cuota que los socios de la organización base destinarán a financiar la federación o confederación deberá ser aprobada en votación secreta y, que, tratándose de la afiliación a una organización superior, dicho acuerdo se adoptará en la misma asamblea en que se aprueba la afiliación.

De las mismas normas se infiere que el solo acuerdo, precedentemente mencionado, obliga al empleador tanto a efectuar el respectivo descuento como a depositar esos fondos en la cuenta corriente, o de ahorro, de la o las organizaciones superiores.

Por lo tanto, desde el momento mismo en que la organización base expresa su voluntad de aceptar el respectivo descuento está generando un derecho en favor de la organización de grado superior.

En efecto, desde ese momento la organización de grado superior se convierte en una acreedora del sindicato base, adquiriendo, entonces, un título para obtener su cobro.

Este cobro perfectamente se podrá hacer efectivo mediante el cobro directo a la organización base o recibiendo el respectivo depósito hecho por el o los empleadores involucrados, en su cuenta corriente o de ahorro o, aún, requiriendo directamente al empleador por este concepto.

Por otra parte, al analizar el inciso 1º del artículo 262 del Código del Trabajo, aparece que los empleadores involucrados se encuentran obligados a efectuar las deducciones pertinentes de las remuneraciones de sus trabajadores y depositar las cuotas que correspondan en la cuenta corriente o de ahorro de la organización sindical, siempre que se haya aprobado en votación por la asamblea, que el trabajador afiliado lo autorice por escrito o a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva.

Pues bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición antes transcrita es necesario precisar lo que debe entenderse por "respectiva", para ello cabe recurrir 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, con el pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"las palabras de la ley se entenderán en un sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

Al respecto, la jurisprudencia ha entendido invariablemente que *"el sentido natural y obvio es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española"*, según el cual *"respectivo"*, significa *"Que atañe o se contrae a persona o cosa determinada"*.

Por tanto, se deduce que al hablar el legislador de la "respectiva organización" se refiere a aquella forma amplia, de modo que puede referirse tanto a una organización de base, como a una federación, confederación o central.

En definitiva, tanto a la organización que efectúa el aporte, como a aquella que lo recibe.

Finalmente, cabe señalar, que las reformas que en los artículos pertinentes se hicieron a la Ley Nº 19.069, en las cuales se estableció el descuento único por parte del o los empleadores involucrados, tenían como finalidad hacer más expedito el cobro de las cuotas y favorecer el desarrollo de las organizaciones sindicales.

En conclusión, resulta jurídicamente procedente que la organización sindical de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente del empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**653/50, 4.02.98.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 7º y 73; D.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º letra b).

**Concordancias:** Ord. Nº 3.454/181, de 2.06.95.

Se han impugnado las Instrucciones Nº 97-211, de 26.08.97, impartidas a la empresa recurrente por el fiscalizador Sr. J. C.D.A., que le ordenan reincorporar a 12 trabajadores que se individualizan en Acta de Visita Inspectiva de fecha 26 de agosto del año en curso, que fueron despedidos encontrándose sujetos a fuero laboral, de acuerdo a lo previsto en el artículo 238 del Código del Trabajo, por tener a la fecha de su despido la calidad de candidatos a dirigente sindical.

La empresa fundamenta su solicitud principalmente en la circunstancia de que a la fecha de despido de dichos trabajadores –22 de agosto de 1997– ellos no se encontraban amparados por fuero laboral, ya que para que los candidatos a dirigentes sindicales gocen del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, se debe dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 238 del mismo cuerpo legal, esto es, se debe dar aviso escrito al empleador o empleadores de la fecha en que se va a realizar la elección, con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás, desde la fecha de la elección. Esta comunicación, en opinión de la empleadora, fue recibida sólo con fecha 25 de agosto de 1997, es decir, después de que se había procedido al despido de los referidos dependientes.

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

El Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5º letra b), prescribe:

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

*"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".*

De la norma legal transcrita se desprende claramente que la facultad conferida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento de que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen N° 5.362/165, de 5.08.91, y sobre la base de los fundamentos que en el mismo se analizan, este Servicio ha sostenido que la Dirección del Trabajo puede fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, no obstante existir un caso sometido al pronunciamiento de los Tribunales de Justicia sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo Fiscalizador.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que ante el Segundo Juzgado del Trabajo se tramita la causa Rol N° 5.518-97 en la que ocho de los doce trabajadores despedidos, respecto de los cuales se cursaron las instrucciones impugnadas, demandaron a la empresa ... por despido injustificado, el que se fundamenta en la circunstancia de que al momento del despido se encontraban amparados por fuero laboral, de acuerdo a lo prevenido en los artículos 238 y 243 del Código del Trabajo. Asimismo, solicitaron a dicho Tribunal la reincorporación correspondiente y en subsidio, el pago de las indemnizaciones pertinentes.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se sigue que la suscrita debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada, toda vez que ésta se encuentra sometida al conocimiento del Segundo Juzgado del Trabajo, según se ha expresado en una causa en que son partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo, circunstancias que en conformidad a la doctrina reiterada de este Servicio le impiden conocer de la misma.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que la Constitución Política de la República en su artículo 73, inciso 1° prescribe:

*"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los Tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".*

Es necesario señalar, además, que la misma Constitución, en su artículo 7° sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

*"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.*

*"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.*

*"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".*

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida para pronunciarse respecto a la impugnación de las Instrucciones N° 97-211, de 26.08.97, impartidas a la empresa ..., por el fiscalizador Sr. J.C.D.A.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES. PROPORCIONALIDAD. PROCEDENCIA.**

**654/51, 4.02.98.**

**No resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal de trabajo convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 4º, incisos 1º y 2º de la Ley Nº 19.070 corresponde impetrar a los profesionales de la educación del sector municipal.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículo 4º, incisos 1º y 2º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el procedimiento que debe utilizarse para calcular los días de permiso con goce de remuneraciones que corresponden a aquellos docentes afectos a jornadas de trabajo inferiores a 30 horas semanales.

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

El artículo 40, incisos 1º y 2º de la Ley Nº 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. Nº 1 del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 22 de enero de 1997, inserto en el párrafo III Título III de dicho cuerpo legal relativo a la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, dispone:

*"Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones.*

*"Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento".*

Del precepto legal anotado se infiere que a los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se incluyen aquellos que se desempeñan en Establecimientos Educativos dependientes de Corporaciones Municipales, les asiste el derecho a solicitar hasta 6 días de permiso con goce de remuneraciones en el año calendario, quedando entregado a la decisión del director del respectivo establecimiento la concesión o denegación de los mismos.

De la citada norma se infiere igualmente, que los aludidos permisos puedan fraccionarse por días o medios días.

Ahora bien, el análisis de la aludida disposición legal permite afirmar que el otorgamiento del beneficio que nos ocupa no ha sido condicionado por el legislador al cumplimiento por parte de los aludidos docentes de la jornada máxima de 44 horas cronológicas semanales que establece el artículo 68 de la Ley Nº 19.070, circunstancia que permite afirmar que el mencionado beneficio corresponde en iguales términos tanto a aquellos docentes afectos a dicho máximo, como a aquéllos cuya jornada semanal sea inferior a éste.

En otros términos, los profesionales de la educación del sector Municipal tienen derecho a los días de permiso previstos en el mencionado cuerpo legal, independientemente del número de horas que comprenda su respectiva jornada laboral.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que el permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 40 incisos 1º y 2º corresponde impetrar a los docentes del referido sector sea otorgado en forma proporcional a la jornada pactada, respecto de aquellos que han convenido jornadas de trabajo inferiores a 44 horas cronológicas semanales, no resultando viable, por ende, fijar un procedimiento de cálculo tendiente a establecer tal proporcionalidad.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 4º incisos 1º y 2º de la Ley N° 19.070 corresponde impetrar a los profesionales de la educación del sector municipal.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**655/52, 4.02.98.**

- a) Corresponde que la empresa Eléctrica ..., soporte el desfinanciamiento del fondo de salud pactado con el Sindicato, hasta el monto establecido en el contrato colectivo, debiendo el déficit restante enterarse en conformidad a las normas generales que corresponda.**
- b) No es procedente que la empresa Eléctrica ..., devuelva los dineros aportados por los trabajadores para financiar el seguro de vida y accidentes de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones convenidas en los contratos de seguros celebrados por la empresa y terceros.**

Se ha solicitado a este Servicio por presentación de don N.N., en representación de Sindicato Interempresa de la empresa ... un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de cláusulas contractuales contenidas en el contrato colectivo vigente entre la empresa Eléctrica ... y el Sindicato respectivo, referidas a los beneficios denominados de "*prestaciones de salud para los trabajadores y, sus cargas familiares*" y de "*seguro de vida y accidentes de trabajo*", contenidos en los artículos 25 y 23 del contrato colectivo respectivamente.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

1) Se plantea por el recurrente, que como consecuencia de un déficit del fondo social, se requiere saber, a quién correspondería la responsabilidad de soportar, desde el punto de vista financiero, las pérdidas derivadas del fondo de salud convenido en la cláusula N° 25 del contrato colectivo referido. Dicha cláusula señala lo siguiente:

*"Artículo 25: Prestaciones de salud para los trabajadores y sus cargas familiares.*

*"a) Los trabajadores afiliados o que se afilien a una ISAPRE elegida o que elija la empresa, tendrán derecho, con sus cargas familiares, a las bonificaciones, prestaciones y reembolsos médicos y dentales que, como máximo, se consignan en el Anexo N° 1, el que se considerará parte integrante del presente convenio, para todos los efectos legales.*



*"Por cada trabajador afiliado a dicha entidad, la empresa aportará mensualmente –como máximo– una cantidad que a partir del 1º de enero de 1994 se reajustará sucesiva y mensualmente de acuerdo a la variación del 100% del I.P.C.*

*"Para determinar el monto de esa parte a contar del 1º de enero de 1994 se aplicará a la suma de \$14.517 el 100% de la variación que experimenta el I.P.C. en el período 1º de noviembre de 1993 - 31 de diciembre de 1993.*

*"Anualmente, la empresa revisará el estado del fondo de salud y los aportes por ella efectuados y en la eventualidad que el citado fondo presente déficit, financiará dicho déficit hasta en un monto máximo equivalente al 50% de los gastos de administración del sistema".*

Del tenor literal de la cláusula citada se sigue con claridad la intención de las partes contratantes, que convinieron, por una parte, que el aporte de la empresa se limitaría "como máximo" al monto señalado y calculado en base a lo dispuesto en la letra a) de la cláusula 25 del instrumento citado, y, por otro lado, que "en, la eventualidad que el citado fondo presentare déficit, financiará dicho déficit hasta un monto máximo equivalente al 50 por ciento de los gastos de la administración del sistema".

Así, resulta evidente la intención de las partes de limitar la responsabilidad contractual de la empresa al monto ya señalado, cincuenta por ciento de los gastos de administración, solución precisamente prevista para el caso de la consulta del sindicato solicitante, esto es, el déficit del fondo de salud prevista en el artículo 25 del contrato colectivo ya señalado.

De este modo, en atención al contenido prescriptivo del contrato colectivo vigente entre las partes, en especial de lo dispuesto en la letra a) del artículo 25 de dicho instrumento legal, cabe señalar que no corresponde que la empresa ... soporte financieramente las pérdidas del fondo de salud convenido, sino hasta el monto límite señalado en dicha disposición convencional, debiendo la referida pérdida financiarse de acuerdo con las reglas generales sobre la materia.

2) También se consulta acerca del seguro de vida y accidentes del trabajo, en relación con la obligación de la empresa, de devolver el dinero aportado por los trabajadores para financiar este seguro o buscar un destino común, atendido que a la fecha de la presentación, no se ha registrado ningún accidente.

*"Artículo 23: Seguro de vida y accidentes del trabajo.*

*"En el caso que un trabajador falleciere por accidentes del trabajo sus beneficiarios tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a 45 sueldos base mensuales del trabajador. En caso que falleciere por enfermedad, causas naturales o cualquier tipo de accidente, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 38 sueldos base mensuales.*

*Serán beneficiarios las personas que el trabajador designe mediante comunicación escrita, enviada a la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa, en un sobre cerrado en cuyo anverso se indique.*

*"Destinacion de Beneficiarios" en los porcentajes que en dicho documento se señale.*

*"El trabajador podrá modificar el beneficio y porcentaje cuando lo estime necesario, para lo cual deberá enviar una nueva comunicación en los términos antes señalados.*

*"Si el trabajador no hubiere designado beneficiarios o si éstos hubieren fallecidos, se encontraren imposibilitados para recibir los beneficios o bien no fuese posible ubicarlos en el transcurso del respectivo año calendario, el gerente de la empresa determinará con los antecedentes que obren en su poder, los beneficiarios y la proporción en que se distribuirán los beneficios entre ellos.*

*"Para financiar este beneficio, todos los trabajadores aportarán mensualmente el 0.34% de sus respectivos sueldos base. Los trabajadores facultan desde ya a la empresa para que practique el descuento estipulado".*

Según la información aportada a este Servicio el beneficio laboral en comento correspondería a un seguro de vida, que operaría en las condiciones señaladas en la propia disposición contractual.

De esta manera, de la simple lectura de la cláusula citada se sigue que las partes no establecieron en caso alguno un mecanismo de restitución ni devolución de los aportes efectuados con el objeto de financiar este beneficio, no siguiéndose, en consecuencia, deber alguno en dicho sentido que tenga por fuente el contrato colectivo señalado, cuestión plenamente compatible con la naturaleza aleatoria del contrato de seguro.

Sin perjuicio lo anterior, cabe señalar que nada impide que atendida la modalidad de seguro escogida por la empresa y convenida con terceros para dar cumplimiento al beneficio pactado, se comprenda alguna forma de devolución, cuestión que, sin embargo, corresponde a la revisión de los contratos de seguros respectivos, problema propio del derecho comercial, escapando por tanto del ámbito interpretativo de este Servicio.

En consecuencia, de las consideraciones jurídicas precedentemente transcritas, cabe concluir lo siguiente:

- a) Corresponde que la empresa Eléctrica ....., soporte el desfinanciamiento del fondo de salud pactado con el Sindicato, hasta el monto establecido en el contrato colectivo, debiendo el déficit restante enterarse en conformidad a las normas generales que corresponda.
- b) No es procedente que la empresa Eléctrica ..., devuelva los dineros aportados por los trabajadores para financiar el seguro de vida y accidentes de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones convenidas en los contratos de seguros celebrados por la empresa y terceros.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESEMPEÑO DIFICIL. PROCEDENCIA.**

**656/53, 4.02.98.**

**Corresponde a la Corporación Municipal de Desarrollo de ..., a contar del 1º de enero de 1997, pagar la asignación de desempeño difícil establecida en el Decreto Supremo Nº 1.225, Salud, de 31.12.96, a los funcionarios que se desempeñan en el Consultorio X.X. y a aquellos que prestan servicios en el Consultorio Y.Y.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículos 28; 7º y 8º transitorios.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si le corresponde a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., pagar la asignación de desempeño difícil a que tienen derecho los funcionarios que se desempeñan en los Consultorios X.X. e Y.Y.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley Nº 19.378, de 1995, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en el artículo 28, incisos 1º y 2º, disponen:

*"Los funcionarios que laboren en establecimientos calificados de desempeño difícil por decreto supremo del Ministerio de Salud, tendrán derecho a una asignación especial, consistente en un porcentaje de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria municipal correspondiente a su categoría y nivel funcionario. Dicho porcentaje podrá ser de un 10% a un 30% y se regulará de acuerdo con los parámetros de carácter general que fijará el Ministerio de Salud.*

*"Igual derecho tendrán aquellos funcionarios que, sin pertenecer a un establecimiento calificado como de desempeño difícil, ejecuten labores en un Servicio de Atención Primaria de Urgencia".*

De las normas legales antes transcritas se infiere que los funcionarios que prestan servicios en establecimientos calificados de desempeño difícil y aquellos que ejecuten labores en un Servicio de Atención Primaria de Urgencia, tienen derecho a percibir una asignación especial, consistente en un porcentaje que fluctúa entre un 10 y un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación primaria municipal correspondiente a su categoría y nivel funcionario.

Por su parte, el artículo 7º transitorio, del mismo cuerpo legal, prescribe:

*"Créase un fondo de recursos complementarios en adelante "el fondo", con la finalidad de financiar el mayor gasto que para las municipalidades del país represente la aplicación de las normas de este Estatuto, conforme lo establece el artículo 8º transitorio de esta ley.*

*"El fondo será administrado por el Ministerio de Salud y su monto se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos del Sector Público.*

*"El fondo tendrá una duración de dos años, contados desde la fecha de publicación de esta ley. Posteriormente, los recursos del fondo quedarán incorporados al régimen general de financiamiento de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, establecido en el Título III de esta ley.*

*"Los aportes que corresponda efectuar a las municipalidades con cargo al fondo se transferirán mensualmente por los Servicios de Salud respectivos, conjuntamente con los aportes regulares para el financiamiento de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, y se reajustarán en la misma oportunidad y porcentaje que éstos".*

A su vez, el artículo 8º transitorio de la citada ley, establece:

*"Con cargo al fondo de recursos complementarios, los Servicios de Salud pagarán un aporte complementario transitorio, destinado a financiar el mayor gasto en remuneraciones que resulte de la aplicación de las disposiciones de los artículos 24, 25, 26, 27 y 28 de esta ley.*

*"El mayor gasto en remuneraciones que podrá ser financiado mediante este aporte se determinará a partir de los incrementos de remuneraciones que corresponda pagar al personal que integre la dotación de las entidades administradoras, por contratos efectuados, para prestar servicios en establecimientos municipales de atención primaria de salud y que pertenezcan a la dotación de salud municipal fijada de acuerdo a las normas de los artículos 10 y 11 y 4º transitorio de esta ley.*

*"Los incrementos de remuneraciones que correspondan a este personal se determinarán como la suma de las diferencias entre:*

- "a) La suma del sueldo base mínimo nacional y las asignaciones de atención primaria de salud, de zona, de responsabilidad directiva y de desempeño difícil, cuando corresponda, calculadas sobre el sueldo base mínimo nacional. Todo lo anterior, según la categoría de cada funcionario, y*
- "b) La remuneración pagada a los mismos funcionarios en noviembre de 1993, incrementada en un 15%.*

*"Para estos efectos, se considerarán sólo aquellos casos en que el monto determinado de acuerdo con la letra a) sea superior al de la letra b).*

*"Para el otorgamiento del aporte complementario transitorio, las municipalidades del país deberán remitir, a los Servicios de Salud correspondientes, las nóminas del personal que cumpla con los requisitos establecidos en el inciso 2º y las cantidades correspondientes a las letras a) y b) del inciso anterior. Sobre la base de estos antecedentes, un decreto conjunto de los Ministerios de Salud, del Interior y de Hacienda determinará la distribución de este aporte entre las municipalidades del país".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se colige, que la Ley N° 19.378 creó un fondo de recursos complementarios con el objeto de financiar el mayor gasto en que incurran las municipalidades por concepto de diversas remuneraciones especiales, entre las cuales se encuentra la asignación de desempeño difícil establecida en el artículo 28 de la citada ley, antes transcrito y comentado.

Asimismo, de dichas normas se infiere que el fondo es administrado por el Ministerio de Salud, cuyos recursos a partir de los dos años siguientes de la fecha de publicación de la referida ley, quedarán incorporados en el régimen general de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, aportes éstos que se transferirán a las municipalidades mensualmente por los Servicios de Salud respectivos, conjuntamente con los aportes regulares para el funcionamiento de los establecimientos municipales de atención primaria de salud.

Finalmente, de los preceptos transcritos se desprende que con cargo al aludido fondo, los Servicios de Salud pagarán un aporte complementario cuyo objeto es financiar el mayor gasto que irrogue el pago de remuneraciones tales como: asignación de atención primaria municipal, asignación de zona y asignación de desempeño difícil.

Como es dable apreciar, la Ley N° 19.378, establece expresamente que los Servicios de Salud deben transferir mensualmente los fondos necesarios que permitan a los establecimientos municipales de atención primaria de salud pagar, entre otras, la asignación de desempeño difícil, circunstancia ésta que permite sostener que corresponde a la entidad administradora de salud municipal pagar la aludida asignación a los funcionarios que tienen derecho al aludido beneficio.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo con la información proporcionada por la Asociación de Funcionarios recurrente, aparece que por Decreto Supremo N° 1.225, de Salud, de 31.12.96, se dispuso que la dotación del Consultorio X.X., percibiría a contar del 1° de enero del año 1997 una asignación de desempeño difícil, equivalente a un 20% de la suma de sueldo base más la asignación de atención primaria, teniendo además, derecho a tal beneficio a contar de igual fecha, la dotación del Consultorio Y.Y. en un monto que alcanza al 15% calculando en igual forma.

Armonizando lo expuesto precedentemente, con lo señalado en párrafos que anteceden, posible es concluir que en la especie, corresponde a la Corporación Municipal de Desarrollo Social ..., entidad administradora de los consultorios mencionados, pagar la asignación de desempeño difícil a los funcionarios que conforman la dotación de los aludidos consultorios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones transcritas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds., que corresponde a la Corporación de Desarrollo Social de ..., a contar del 1° de enero de 1997, pagar la asignación de desempeño difícil establecida en el Decreto Supremo N° 1.225, Salud, de 31.12.96, a los funcionarios que se desempeñan en el Consultorio X.X. y a aquellos que prestan servicios en el Consultorio Y.Y.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES SINDICALES. CAMBIO DE FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO.**

**657/54, 4.02.98.**

**No procede reconsiderar las Instrucciones N° 0-96.1334 y 97-337 de la Inspección del Trabajo de Santiago Nor-Oriente a la empresa ..., en orden a que dé cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, que impide el ejercicio de la facultad por parte del empleador del artículo 12 del mismo texto legal respecto de los dirigentes sindicales.**

**Fuentes:** Artículo 243 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, la reconsideración de las Instrucciones N° 0-96-1334 y N° 9-337 impartidas por la fiscalizadora doña M. M. F., de la Inspección Comunal de Santiago Nor-Oriente, en orden a dar aplicación a la disposición contenida en el artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo en relación a los trabajadores que en dicho acto administrativo se indican, que impide al empleador ejercer

la facultad del artículo 12 del mismo cuerpo legal, conocida como "ius variandi", respecto de los trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales en las condiciones que la propia ley señala.

La empresa recurrente fundamenta su solicitud en la necesaria flexibilidad que requieren los servicios de seguridad que ella presta a sus clientes, especialmente en lo referido a la rotación de la ubicación física del personal, a fin de evitar que los trabajadores traben relaciones de amistad en un lugar determinado.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 243 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º dispone:

*"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.*

*"Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código".*

A su vez, el artículo 12 del Código del Trabajo, establece:

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

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

*"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".*

Del análisis conjunto de los preceptos legales precedentemente transcritos, fluye que el empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe de fiscalización, Ord. Nº 2.571 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, de 6.11.96,

es posible establecer que los trabajadores Sres. ... tenían, al momento de cursarse las instrucciones, la calidad de dirigentes sindicales.

Asimismo, en una cuestión reconocida por la propia empresa recurrente, está acreditado que respecto de dichos dirigentes el empleador ha tomado decisiones que han importado en la práctica la modificación del lugar en donde deben prestarse los servicios.

De lo anterior, se sigue que, para que las actuaciones del empleador en esta materia se ajusten a derecho es imprescindible que las modificaciones a las condiciones de trabajo, en este caso, al lugar de la prestación de los servicios, tengan como fundamento directo y explícito la circunstancia de tratarse de un caso fortuito o fuerza mayor, única excepción que el artículo 243 del Código del Trabajo admite en esta materia.

La mayor o menor flexibilidad de los servicios que la empresa requiere otorgar a sus clientes, si bien corresponde a una consideración importante en la organización de la empresa, carece de relevancia jurídica en la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo, especialmente, en aquellas normas, como el artículo 243 en comento, protectoras de los trabajadores.

De este modo, la posibilidad de que este Servicio admita, por razones de flexibilidad al cliente, la modificación del lugar donde deben prestar sus servicios los dirigentes sindicales, presenta los siguientes reparos jurídicos:

- a) Infringe el tenor literal de la norma señalada, la que dispone de manera explícita que *"el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código"*.

La norma transcrita tiene un carácter prohibitivo fuerte, en cuanto no autoriza ni permite en ciertas condiciones el ejercicio del "ius variandi", sino que por el contrario lo prohíbe taxativamente en las condiciones que señala.

- b) Se vulnera, asimismo, la finalidad evidente de protección al dirigente sindical de la norma contenida en el artículo 243 del Código del Trabajo, la que se manifiesta en el carácter restrictivo de la excepción a dicha protección: sólo se admite para permitir el ejercicio del "ius variandi", la concurrencia de un hecho imprevisto e imposible de resistir, esto es, del caso fortuito.

Como es evidente, en el caso en cuestión, no existe de modo alguno un caso fortuito o fuerza mayor, sino un problema de organización y funcionamiento de la empresa frente a sus clientes, circunstancia que si bien parece atendible, no ha sido considerada por el legislador como suficiente para fundar en ella una excepción a la disposición general ya señalada.

- c) Refuerza lo anterior, la circunstancia de que en esta materia es plenamente aplicable el axioma jurídico, cuya aplicación en materia de derechos laborales debe ser especialmente rigurosa, de que las excepciones son de derecho estricto, y, en consecuencia, deben ser interpretadas restrictivamente.

De este modo, si el legislador sólo circunscribió la excepción para el ejercicio del "ius variandi" respecto de dirigentes sindicales a la hipótesis del caso fortuito o fuerza mayor, no corresponde a este Servicio, en el ejercicio de su potestad interpretativa, generar una nueva y distinta excepción, por más razonable que ella parezca.

En conclusión, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible señalar que no corresponde jurídicamente la reconsideración de las Instrucciones Nº 0-96-1334 y Nº 97-337, impartidas por la fiscalizadora doña M. M. F., de la Inspección Comunal Santiago Nor-Oriente, a la empresa ... en orden a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo respecto de los trabajadores indicados en dichas instrucciones.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.**

**889/55, 19.02.98.**

**Se encuentran ajustadas a derecho las ponderaciones asignadas a los años de servicio docente en las bases a concurso público para proveer cargos docentes en la Corporación Municipal de Rancagua.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículo 27.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.462/257, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento jurídico acerca de si se encuentran ajustadas a derecho las ponderaciones asignadas a los años de servicio docente en las bases a concurso público para proveer cargos docentes, docentes directivos y técnico pedagógicos en la Corporación Municipal de Rancagua.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley Nº 19.070, en su nuevo texto refundido por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1996, la incorporación a una dotación docente en calidad de titular debe hacerse por concurso público de antecedentes, ajustándose tal concurso a las normas del Estatuto y su reglamento.

En efecto, el referido precepto dispone:

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

Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal antes transcrita, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley Nº 19.070 y su respectivo reglamento, no contienen reglas expresas sobre la forma en que tales concursos deben llevarse a efecto, salvo en materias de oportunidad y publicidad, esta Dirección en Dictámenes N°s. 5.462/257, de 21.09.92 y 4.218/248, de 16.08.93, ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las bases y condiciones bajo las cuales tienen que desarrollarse, pautas que si bien es cierto deben preestablecerse libremente por dicha autoridad, no lo es menos que las mismas no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a ellas.



En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que las bases del concurso en referencia fueron fijadas por la autoridad respectiva, en este caso, la Corporación Municipal de Rancagua conteniéndose en ellas una serie de requisitos tanto generales como específicos para la postulación, así como también normas sobre evaluación y ponderación de antecedentes.

Ahora bien, analizadas las bases del concurso que nos ocupa, en particular los puntajes de ponderación asignados a los años de servicio y al perfeccionamiento del postulante, es posible sostener que éstos no vulneran ninguna disposición legal o reglamentaria, siendo viable afirmar, en consecuencia que la Corporación de que se trata ha podido jurídicamente por las razones expresadas en los párrafos que anteceden, asignar a tales requisitos de postulación los puntajes que estime convenientes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se encuentran ajustadas a derecho las ponderaciones asignadas a los años de servicio docente en las bases a concurso público para proveer cargos docentes en la Corporación Municipal de Rancagua.

**REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS. ACTIVIDAD PESQUERA. DESCANSO COMPENSATORIO. REMUNERACION. ACTIVIDAD PESQUERA.**

**890/56, 19.02.98.**

**Remuneración que deben percibir los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad laboral por causas no imputables a aquéllos y por descanso compensatorio.  
Complementa Dictámenes N°s. 4.623/110, de 5.07.90; 1.116/31, de 4.02.91; 3.901/165, de 17.07.92 y 6.369/363, de 17.11.93.**

Se hace necesario que esta Dirección complemente la doctrina contenida en los dictámenes citados en la materia en cuanto a cuál es la remuneración a que tienen derecho los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad por causas no imputables a aquéllos, tales como veda y entrada a varadero, como asimismo por los días de descanso compensatorio.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Esta Dirección mediante Dictámenes N°s. 4.623/110, de 5 de julio de 1990; 1.116/31, de 4 de febrero de 1991; 3.901/165, de 17 de julio de 1992 y 6.369/363, de 17 de noviembre de 1993, ha sostenido que en los casos de inactividad laboral por causas no imputables a los trabajadores y durante los días de descanso compensatorio, ellos tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.

Asimismo, se ha señalado que el acuerdo que se haya suscrito sobre la materia no podrá en ningún caso significar una disminución de la remuneración que perciben en forma habitual dichos dependientes.

Ahora bien, respecto de este último punto resulta necesario precisar que, tratándose de trabajadores sujetos a un sistema remuneracional variable compuesto por sueldo base y bono o prima de pesca, resulta de toda lógica sostener que la remuneración habitual, ordinaria o de común ocurrencia que perciben estos trabajadores comprende necesariamente ambos estipendios y, consecuentemente, entonces, razones de igual lógica y equidad obligan a concluir que los pactos o acuerdos que se suscriba sobre la materia en análisis deben considerar como remuneración "piso" o "básica" la resultante de calcular conforme al promedio lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que en lo concerniente a remuneración por los períodos de inactividad laboral por causa no imputable a los trabajadores, como asimismo durante los días de descanso compensatorio que corresponda a quienes se desempeñan a bordo de naves pesqueras, debe estarse a lo que las partes han pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, no pudiendo este pacto contemplar un estipendio inferior al que resulta de efectuar el cálculo en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.

A falta de pacto la remuneración de que se trata debe ser equivalente al antedicho promedio.

Complementase en el sentido indicado en la conclusión que antecede la doctrina contenida en los dictámenes aludidos precedentemente.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CUOTA SINDICAL. DESCUENTO. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.**

**914/57, 23.02.98.**

- 1) Los directores de los sindicatos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades Chilenas FENATUCH no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada organización de grado superior.**
- 2) La Universidad ... se encuentra obligada a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte sindical de las organizaciones de grado superior mediando autorización escrita del trabajador o a requerimiento previo del presidente o del tesorero de la respectiva organización base.**
- 3) Las cuotas sindicales no enteradas en la oportunidad legal correspondiente deberán pagarse reajustadas en la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes precedente a aquél en que debieron ser pagadas y el que antecede a aquél en que efectivamente se verifique, con un interés del 3% mensual sobre las sumas ya reajustadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 63, 261, incisos 2º y 3º, y 262; D.L. N° 3.500, artículo 19.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.389/232, de 2.10.96.

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

- 1) Si los directores de un sindicato afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades Chilenas –FENATUCH– se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada organización de grado superior.
- 2) Si la Universidad ..., se encuentra obligada a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte que deben enterar a la organización de grado superior a que pertenece el sindicato del cual detentan la calidad de socios.
- 3) Efectos del no pago por parte de un sindicato afiliado a una federación del aporte que corresponde efectuar a esta última organización.

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

- 1) En relación con esta consulta los incisos 2º y 3º del artículo 261 del Código del Trabajo, establecen:

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

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

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

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

Lo anterior, previo requerimiento del presidente o del tesorero de la respectiva organización de base, o mediante autorización escrita de cada uno de los trabajadores involucrados, al tenor de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 262 del Código del Trabajo.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que resuelto por la asamblea de un sindicato su afiliación a una organización de grado superior y determinado el monto de la cuota sindical que aportaran a esta última organización, la directiva del sindicato base carece de facultades para dejar sin efecto dichos acuerdos, habida consideración que por expreso mandato del legislador es atribución privativa de la asamblea sindical.

De esta manera, entonces, los directores de los sindicatos afiliados a la FENATUCH, no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a dicha federación.

- 2) En cuanto a la pregunta signada con este número, adjunto remito a Ud. copia del Dictamen N° 5.389/232, de fecha 2.10.96, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada.

Conforme con el referido pronunciamiento el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte sindical a las organizaciones de grado superior mediando autorización escrita del trabajador o requerimiento previo del presidente o del tesorero de la respectiva organización base.

- 3) En lo que concierne a esta consulta, el artículo 262 del Código del Trabajo, en sus incisos 2º y 3º, dispone:

*"Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.*

*"Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal".*

A su vez, el artículo 63 del Código del Trabajo, establece:

*"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.*

*"Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.*

*"Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación".*

Por su parte el artículo 19 del D.L. N° 3.500, preceptúa:

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

*"Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador.*

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

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

Del análisis armónico de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que las cuotas sindicales deberán depositarse en la cuenta corriente o de ahorro de la organización sindical beneficiaria, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones de los trabajadores socios afectos al descuento.

Asimismo, se desprende que el monto de las cuotas descontadas y no depositadas en la respectiva cuenta corriente o de ahorro de la organización sindical se reajustaran 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 depósito y el que antecede a aquél en que efectivamente se realice, con más un interés del 3% mensual.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que de no enterarse las cuotas sindicales en la oportunidad legal correspondiente deberán ser pagadas reajustadas en la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, en los términos expuestos, además, del 3% por concepto de interés, aplicado este último sobre las sumas ya reajustadas.

Lo anterior, obviamente ha de entenderse sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que corresponda de conformidad a las normas que sobre el particular se consignan en los estatutos de la respectiva organización sindical.

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

- 1) Los directores de los sindicatos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades Chilenas FENATUCH no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada organización de grado superior.
- 2) La Universidad ... se encuentra obligada a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte sindical de las organizaciones de grado superior mediando autorización escrita del trabajador o a requerimiento previo del presidente o del tesorero de la respectiva organización base.
- 3) Las cuotas sindicales no enteradas en la oportunidad legal correspondiente deberán pagarse reajustadas en la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes precedente a aquél en que debieron ser pagadas y el que antecede a aquél en que efectivamente se verifique, con un interés del 3% mensual sobre las sumas ya reajustadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO.**

**915/58, 23.02.98.**

**La profesora Sra. N.N. que labora en la Escuela Básica ..., se encuentra obligada a asistir a Consejo de Profesores del establecimiento un día sábado al mes y a otras actividades curriculares no lectivas como reuniones de apoderados y atención de alumnos y apoderados.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 5° inciso 1°; Decreto N° 453, de 1991, Ministerio Educación, artículo 17 inciso 1° y artículo 20; Código Civil, artículo 1564.

**Concordancias:** Ord. N° 2.227/78, de 15.04.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si la profesora Sra. N.N., que labora en la Escuela Básica ..., se encuentra obligada, de acuerdo a su jornada de trabajo, a asistir a Consejo de Profesores un sábado al mes y a otras actividades, como reuniones de apoderados y atención de apoderados.

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

En primer término es necesario recordar que en conformidad al inciso 1° del artículo 5° de la Ley N° 19.070, en su nuevo texto, refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, de 10 de septiembre de 1996, son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Asimismo, de acuerdo al inciso 1° del artículo 17 del Decreto N° 453, del Ministerio de Educación, de 1991, que aprobó el Reglamento del Estatuto de los Profesionales de la Educación, la función docente comprende la docencia de aula y las actividades curriculares no lectivas.

A su vez, el artículo 20 del mismo Decreto Reglamentario, enumera diversas actividades curriculares no lectivas, entre las que se citan como actividades anexas a la función docente propiamente tal, entre otras, la atención individual de alumnos y apoderados y los Consejos de Profesores del establecimiento.

A la luz de las disposiciones citadas, de consiguiente, es posible colegir que son funciones inherentes a la docencia, el asistir a Consejo de Profesores y la atención de apoderados y alumnos.

Ahora bien, precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido establecer que la profesora de que se trata, se ha comprometido a cumplir con actividades de colaboración, como son la atención de alumnos y apoderados y consejo de profesores, en su contrato individual de trabajo, cuya cláusula tercera contempla expresamente dicha obligación.

De la documentación aludida aparece, asimismo, que la jornada de la aludida trabajadora, es de 27 horas cronológicas que se distribuyen en 21 horas de docencia de aula y 6 horas de actividades curriculares no lectivas.

De los mismos antecedentes se ha podido determinar que aun cuando la jornada de trabajo de la docente desde el año 1995 se encuentra distribuida de lunes a viernes, –antes lo era de lunes a sábado– el establecimiento educacional, ha continuado realizando el consejo de profesores un día sábado al mes, reunión a la que la Sra. N.N. asistió con regularidad en el período anterior a su elección como dirigente sindical. Dicha situación varió a contar de la referida elección, toda vez que la docente involucrada, por regla general, se ha excusado de asistir a dichos consejos aduciendo actividades sindicales.

Ahora bien, con el objeto de dar respuesta a la consulta planteada, cabe recurrir a la norma contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por la aplicación práctica que hayan hecho de ella 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; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Analizada la situación en consulta a la luz de la norma legal transcrita y comentada y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, es dable convenir que si las partes, no obstante haber pactado una jornada distribuida de lunes a viernes, reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado dicha cláusula de forma tal que los consejos de profesores del establecimiento se realizan en día sábado –uno al mes–, tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial que en la respectiva cláusula contractual se contiene, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le han dado, es decir, la forma que han entendido y cumplido dicha estipulación.

De esta suerte, al darse las circunstancias anotadas, posible resulta afirmar que la jornada de que se encuentra afecta la trabajadora de que se trata, en cuanto a su distribución, es de lunes a viernes con un sábado al mes para efectos de consejo de profesores, siendo ésta, por ende, la que se encuentra obligada a seguir cumpliendo.

En lo que respecta a la atención de alumnos y apoderados y a reuniones de apoderados, cabe manifestar que la aludida docente también se encuentra afecta a estas obligaciones, las que emanan tanto de la ley como de su contrato individual de trabajo, según se señaló al comienzo del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que la profesora Sra. N.N., que labora en la Escuela Básica ..., se encuentra obligada, de acuerdo a su jornada de trabajo, a asistir a Consejo de Profesores un día sábado al mes y a otras actividades curriculares no lectivas como reuniones de apoderados y atención de alumnos y apoderados.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS.**

**916/59, 23.02.98.**

**El sistema propuesto por la Sociedad Agrícola ... para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal no constituye un registro de control de asistencia en los términos previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por ende, que esta Dirección autorice su implantación.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 4°, incisos 1° a 4°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.180/166, de 22.07.96; 303/19, de 18.01.96; 2.224/075, de 15.04.92 y 2.091/135, de 18.04.86.

Mediante presentación citada en el antecedente se solicita autorización de esta Dirección para implantar el sistema de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo para los trabajadores agrícolas que se desempeñan en la Sociedad Agrícola ... .

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Del precepto legal transcrito se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Asimismo se infiere que la Dirección del Trabajo podrá autorizar o regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado cuando no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso 1° del artículo ya anotado, o bien que la eventual aplicación de éstas importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo.

Por su parte, los incisos 1°, 2°, 3° y 4° del artículo 4° del D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley



Nº 2.200, actualmente artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, insertos en el Capítulo II, Título II, Libro I de dicho Código, denominado "Del Contrato de Trabajadores Agrícolas", establecen:

*"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978.*

*"Si el registro consistiere en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa.*

*"En el registro deberá dejarse constancia diaria de las horas de llegada y salida del trabajador, mediante los dígitos horarios que correspondan, o utilizando otra simbología previamente detallada en el registro.*

*"El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor, si lo estima conveniente".*

De las normas reglamentarias antes transcritas se desprende que el empleador agrícola, al igual que el común de los empleadores, está obligado a llevar un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo, el que debe consistir también en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro, con la diferencia de que si este control consiste en un libro de asistencia su formato será determinado libremente, debiendo, en todo caso, sus hojas numerarse correlativamente. En este libro deberá dejarse constancia, cada día, de la hora de llegada y salida del trabajador, sea consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Se desprende, asimismo, que el trabajador deberá firmar o estampar en el aludido registro su impresión digital, a lo menos, una vez al mes.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, del informe de 20.12.97, evacuado por el fiscalizador Sr. N.M.M., aparece que el sistema propuesto por el recurrente opera de la siguiente forma: el capataz anota en una libreta la asistencia del trabajador tanto en la tarde como en la mañana de cada día, consignando, además, el rendimiento de tratos y las horas extraordinarias, si correspondiere.

La información recopilada por el capataz en la forma precedentemente señalada, es traspasada en forma diaria a una planilla que éste confecciona la cual contiene el nombre de los trabajadores y frente a cada uno de ellos los 30 ó 31 días del mes, procediendo a marcar una o dos "x" por cada jornada de tarde y mañana si éstas han sido trabajadas o, bien, utiliza la simbología "OO" que indica inasistencia del dependiente.

Esta planilla que se lleva diariamente en la forma indicada, sirve de base para la confección de la planilla definitiva que se realiza computacionalmente la cual se imprime una vez al mes, en hojas sueltas del computador, la que es firmada una vez al mes por los trabajadores.

Analizado el aludido sistema a la luz de la disposición contenida en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, preciso es convenir, en opinión de este Servicio, que el mismo no constituye un registro de control de asistencia en los términos que dicha norma prevé, ni tampoco un sistema especial que permita a esta Dirección ejercer la facultad que le confiere el inciso 2º del mismo artículo.

En efecto, como ya se dijera, en las hojas computacionales mensuales que conforman el sistema cuya autorización se solicita, no se registra en forma directa la asistencia diaria de los trabajadores, sino sólo se recopila la información contenida en un documento diverso, cual es, la hoja de asistencia diaria que lleva el capataz.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el sistema propuesto por la Sociedad Agrícola ..., para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal no constituye un registro de control de asistencia en los términos previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por ende, que esta Dirección autorice su implementación.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

**917/60, 23.02.98.**

**La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica de la relación laboral que indica, por las razones que se señalan.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 7º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 4.249/249, de 19.08.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la naturaleza del vínculo que uniría a las personas que se desempeñan como porteros y guardias de seguridad, con el propietario de una discoteca.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio sostiene que para emitir un pronunciamiento respecto a la naturaleza del vínculo jurídico, es preciso analizar cada caso en particular a fin de resolver si en la práctica concurren o no las condiciones que determinan la existencia de un contrato de trabajo; de esta circunstancia dependerá en definitiva si se está en presencia de una relación de carácter laboral que producirá los efectos propios de un contrato de trabajo o si se trata de un contrato regido por las normas del derecho civil o comercial, según corresponda.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que esta Dirección se encuentra impedida de evacuar el pronunciamiento requerido puesto que para establecer si la relación de que se trata revestirá el carácter de un contrato de trabajo, o bien configurará un contrato de otra naturaleza, será necesario constatar en el hecho las condiciones reales en que se desempeñarán los guardias de seguridad y los porteros por los cuales se consulta.

Con todo, necesario es consignar que esta Repartición en forma reiterada y conforme ha establecido que si se dan las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia,

tales como: continuidad o permanencia de los servicios prestados, obligación de asistencia del trabajador, supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones, etc., estaremos en presencia de una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo, aun en el evento que las partes hayan suscrito un contrato de otra índole, como por ejemplo un contrato de prestación de servicios a honorarios.

Asimismo, se hace presente que la afirmación anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que el trabajador sólo se encuentre obligado a prestar servicios uno o dos días a la semana, tal como lo ha establecido esta Dirección en el Dictamen N° 8.402/294, de 26.12.91.

Finalmente, se ha estimado necesario advertir que en la situación en consulta, atendida la naturaleza de las funciones que realizarán las personas de que se trata, (portero y guardias) normalmente, a juicio de esta Dirección, concurrirán las manifestaciones concretas que configuran el elemento de subordinación o dependencia, condición determinante de la existencia de un contrato de trabajo.

**NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. EQUIPO DE EMERGENCIA.**

**918/61, 23.02.98.**

**El empleador puede requerir legalmente a los trabajadores un equipo de emergencia desde el instante que se acuerde la huelga, sin perjuicio que trabajadores y empleador puedan convencionalmente idear medidas complementarias a las legales en cualquier momento del proceso de negociación colectiva.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 380 incisos 1º y 2º.

Se consulta sobre la etapa del proceso de negociación colectiva desde la cual el empleador puede requerir a los trabajadores el equipo de emergencia.

Al respecto, los incisos 1º y 2º del artículo 380 del Código del Trabajo establecen:

*"Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.*

*"La comisión negociadora deberá señalar al empleador a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento".*

Ahora bien, conforme a las disposiciones legales transcritas, en caso de huelga que provoque daño "actual e irreparable" a la infraestructura material de la empresa, a la salud de los usuarios o clientes de establecimientos asistenciales o de salud, o, en general, si la paralización afecta a empresas o establecimientos que presten "servicios esenciales", los trabajadores a través del sindicato o grupo

negociador, deberán proporcionar el personal indispensable para asegurar la continuidad de las labores y evitar daños como los descritos. A requerimiento del empleador y dentro de veinticuatro horas, se deberá comunicar a éste la nómina o grupo de trabajadores que compondrán el equipo de emergencia.

Así entonces, en concepto de esta Dirección, *la ley* ha establecido un instante y un procedimiento para que trabajadores y empleador, en conjunto, eviten situaciones dañinas para personas y bienes en caso de huelga, por ende, el empleador puede requerir a los trabajadores el respectivo equipo de emergencia *desde el instante que se acuerde ésta*, sin perjuicio que nada impida que *las partes* antes y después que se vote la huelga, puedan disponer de común acuerdo medidas complementarias –distintas a las legales– que se orienten a la consecución del mismo objetivo: evitar daños previsibles a raíz de huelgas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones hechas valer, cúplome manifestar a Ud. que el empleador puede requerir *legalmente* a los trabajadores un equipo de emergencia desde el instante que se acuerde la huelga, sin perjuicio que trabajadores y empleador puedan *convencionalmente* idear medidas complementarias a las legales en cualquier momento del proceso de negociación colectiva.

# CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**11, 5.02.98.**

**Depto. Fiscalización**

**Aclara y modifica Circular N° 110, de 10 de septiembre de 1997, sobre las actuaciones y verificaciones que corresponde efectuar a las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspecciones del Trabajo, ante presentaciones hechas en virtud del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.**

Mediante Circular N° 110, de 10 de septiembre de 1997 (publicada en el Boletín N° 105, octubre 1997, p. 130 y modificada por Circular N° 155, de 1997, publicada en Boletín N° 108, enero 1997, p. 98), el Departamento de Fiscalización impartió instrucciones sobre las actuaciones y verificaciones que corresponde efectuar a las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspecciones del Trabajo, ante presentaciones hechas en virtud del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Al respecto y como una forma de clarificar los criterios utilizados en la referida circular, se ha estimado conveniente y pertinente introducir las siguientes modificaciones a la misma:

- 1) En la página N° 5, correspondiente al numeral 3.1. "Jornada Ordinaria de Trabajo", *suprimir* en el párrafo 2º, la palabra "efectiva" que va a continuación de la frase "Se multiplica el número de horas de la jornada diaria ...".

De esta forma, el referido párrafo queda como sigue: "Se multiplica el número de horas de la jornada diaria de trabajo por el número de días de trabajo por el número de días de trabajo efectivo del ciclo y el producto se divide por las semanas del ciclo. Lo anterior, se expresa en la siguiente fórmula":

- 2) En la página N° 5, correspondiente al numeral 3.1. "Jornada Ordinaria de Trabajo", *suprimir* en la explicación del componente Nhjd de la fórmula de cálculo del promedio de horas de trabajo del ciclo, la palabra "efectiva que va a continuación de la frase "Número de horas de la jornada diaria ...".

De esta forma, queda como sigue: "Número de horas de la jornada diaria de trabajo".

- 3) En la página N° 6, correspondiente al numeral 3.5. "Horas Extraordinarias", *suprimir* en la explicación del componente Nhct de la fórmula de cálculo, la palabra "efectiva" que va a continuación de la frase final "... número de horas de la jornada diaria ...".

De esta forma, queda como sigue: "Para determinar el número de horas de trabajo del ciclo se multiplica el número de días de trabajo efectivo del ciclo por el número de horas de la jornada diaria de trabajo".

- 4) En la página N° 6, correspondiente al numeral 3.5. "Horas Extraordinarias", *suprimir* en el componente Nhjde y en su explicación, de la fórmula de cálculo del número de horas de

trabajo del ciclo autorizado, la letra "e" y la palabra "efectiva" que va a continuación de la frase "Número de horas de la jornada diaria ...", respectivamente.

De esta forma, el componente y su explicación quedan como sigue: "Nhjd: Número de horas de la jornada diaria de trabajo".

De consiguiente y sobre la base de lo expuesto precedentemente, al calcular tanto el promedio de las horas de trabajo del ciclo como el factor aplicable para calcular las horas extraordinarias, deberá considerarse la jornada diaria de trabajo, incluyéndose en ella el tiempo destinado a colación cuando sea imputable a dicha jornada.

**18, 26.02.98.**

**Depto. de Relaciones Laborales**

**Instruye respecto de mención que deberá incluirse en los certificados de vigencia de directorio sindical que se emitan por las Inspecciones del Trabajo.**

Con el propósito de evitar interpretaciones erróneas de los certificados de vigencia de un directorio sindical que se emitan por las respectivas oficinas del país, se ha estimado necesario instruir lo siguiente:

A contar de la fecha de la presente circular se deberá indicar expresamente en los certificados pertinentes, la circunstancia de haberse efectuado elecciones complementarias que modificaren la composición del directorio originalmente elegido, incluyendo la fecha en que éstas se llevaron a efecto.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes

**3.537, 5.03.97.**

**Facultad de organizaciones sindicales para requerir información a mutuales de empleadores.**

Un Sindicato ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento respecto de la facultad que tendría esa Organización para conocer los antecedentes que han servido de base a la entidad empleadora para fijar, en su caso, la cotización adicional diferenciada de la Ley N° 16.744; concretamente, estima que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 220 del Código del Trabajo le asistiría tal derecho y, por ello, solicitó tales antecedentes a la Asociación Chilena de Seguridad, petición que fue rechazada por esa Mutualidad.

Se hace presente que la información de que se trata ha sido requerida, porque era importante tenerla en cuenta en un proceso de negociación colectiva con la empresa y en el cual se contempla un bono, cuyo monto depende del monto de la cotización aludida.

Finalmente, solicita información sobre la exigencia que afecta a las empresas de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos.

La Asociación Chilena de Seguridad, por su parte, ha informado, en síntesis, que sin perjuicio que el citado artículo 220 del Código del Trabajo señala que, entre otros fines de las organizaciones sindicales, está el de propender al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos profesionales, su rol es distinto al de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y la información que necesiten sobre la materia, deben solicitarla precisamente a dichos Comités.

Por ello, señala la referida Asociación que no es esa Mutualidad quien debe proporcionar a ese Sindicato los antecedentes a que se alude.

Sobre el particular, este organismo debe expresar que a esta entidad le corresponde, en general, interpretar las normas sobre seguridad social y fiscalizar su cumplimiento; en esta labor se comprende la aplicación de las disposiciones del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulado por la Ley N° 16.744, y sus Reglamentos.

Concretamente, los preceptos relativos al aludido seguro contemplan disposiciones sobre la cotización adicional que deben pagar aquellas empresas que tienen determinada tasa de riesgos profesionales, materia que, además de ser supervigilada por esta Superintendencia, debe ser fiscalizada de manera directa por los Servicios de Salud, Mutualidades de Empleadores y los referidos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Cabe hacer presente que, sin perjuicio del rol que la ley le asigna a las organizaciones sindicales para colaborar en la prevención de riesgos profesionales, las leyes y reglamentos pertinentes al tema no regulan la relación de tales organizaciones con las Mutualidades de Empleadores, como tampoco mencionan alguna facultad para requerir antecedentes a dichas Instituciones; de tal forma y conside-

rando de manera armónica la normativa respectiva, se ha de entender que la información que necesiten las organizaciones sindicales para cumplir con su rol en esta materia, la deberán obtener a través del respectivo Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En todo caso, debe puntualizarse que, tal como lo indica ese Sindicato, los antecedentes que solicita tienen una finalidad laboral y no precisamente la que la ley contempla, que es propender a la prevención de riesgos profesionales.

Finalmente, debe señalarse que el artículo 66 de la Ley N° 16.744, establece que las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores deben contar como un Departamento de Prevención de Riesgos, lo que, de no cumplirse, está sancionado por el D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con recargos de cotización, multas, etc.

En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia estima atendida la presentación de ese Sindicato, señalando que concuerda con lo actuado en la especie por la Asociación Chilena de Seguridad.

**4.239, 17.03.97.**

**Licencias médicas. Afiliados a Instituciones de Salud Previsional. Revisión y reclamaciones.**

**Concordancias:** Circular N° 1.515 y Of. Ord. N° 10.023, ambos de 1996, de esta Superintendencia.

Mediante Ordinario N° 3.333, Instituciones de Salud Previsional de 6 de septiembre de 1996, la Superintendencia ha solicitado a este organismo una aclaración del párrafo final del Ordinario N° 10.023, de 8 de agosto de 1996 y del Punto 3 de la Circular N° 1.515, de la misma fecha.

Señala que en el punto 3, de la citada circular, este organismo ha avalado la práctica de algunas ISAPRE, las que al reducir una licencia médica le indican al afiliado que la situación podrá revisarse por ellas mismas, siempre que se les acompañe algún informe médico complementario u otro antecedente médico, al disponer que en tales casos, el plazo para interponer la apelación ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, debe contarse desde la recepción del pronunciamiento definitivo y no desde el primer pronunciamiento.

Expresa que de acuerdo a la jurisprudencia de esa Superintendencia, dicha práctica implica establecer un requisito para la tramitación de las licencias que no se encuentra contemplado en la normativa vigente, por lo que cuando ha tenido conocimiento de ello, lo ha reparado.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que en su Circular N° 1.515, impartió instrucciones a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) para que en los casos en que una ISAPRE emita una nueva resolución en relación a una misma licencia médica, el plazo para apelar ante ella se cuente desde la recepción del nuevo pronunciamiento.

Conforme a la citada circular, esas instrucciones son válidas tanto para el caso en que la nueva resolución haya sido dictada por la ISAPRE a instancias de la Superintendencia de Instituciones de



Salud Previsional, en uso de las facultades que para subsanar aspectos procesales le otorga el inciso final del artículo 37 de la Ley N° 18.933, como también para aquellos casos en que la ISAPRE rectifique su pronunciamiento anterior, por haber acompañado el afiliado nuevos antecedentes, que modifiquen las circunstancias que tuvo en consideración para resolver la primera vez.

Cabe señalar, que si bien no existe una norma legal que señale que las ISAPRE, al reducir una licencia médica pueden señalar al afiliado que revisarán dicho pronunciamiento si les proporciona mayores antecedentes, ello no se opone a las normas y principios generales de buena administración.

En efecto, tal procedimiento permite solucionar directamente el conflicto entre la ISAPRE y el afiliado, sin tener que recurrir a la COMPIN, lo que no obsta a que posteriormente el interesado lo haga si no está conforme con el nuevo pronunciamiento adoptado por la ISAPRE. Ello administrativamente significa economía de tiempo y de recursos y está en armonía con los principios generales de derecho.

En todo caso, se hace presente que el nuevo plazo para apelar ante la COMPIN sólo existirá si el afiliado solicita a la ISAPRE la revisión de su caso dentro del mismo plazo que habría tenido para apelar de la primera resolución a la COMPIN.

**5.251, 2.04.97.**

**Prestaciones médicas. Hijos mayores de 18 años y menores de 24 años.**

**Concordancias:** Of. Circular N° 3.461, de 1982, de esta Superintendencia.

Esa Institución ha recurrido a esta Superintendencia señalando que conforme al artículo 41 de la Ley N° 18.933, están afectos a los beneficios del contrato de salud, tanto el afiliado como todos sus familiares beneficiarios indicados en las letras b) y c) del artículo 6° de la Ley N° 18.469, las que se refieren a causantes de asignación familiar.

Señala, que en su concepto en el caso específico de los hijos, la calidad de carga legal sólo se debe extender hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan los 18 o los 24 años, según corresponda, ya que para seguir como carga legal después de esa fecha se debe acreditar que siguen estudios regulares en Instituciones del Estado o reconocidas por éste, con las salvedades que prevé la ley.

Por lo expuesto, solicita que esta Superintendencia se pronuncie respecto a cuando se entiende terminado el derecho a invocar la condición de carga familiar en el caso de los hijos mayores de 18 y menores de 24 años.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto por la letra b) del artículo 3° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, son causantes de asignación familiar los hijos y los adoptados hasta los 18 años y los mayores de esa edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste, en las condiciones que determine el reglamento.

El reglamento a que se refiere la norma se encuentra contenido en el D.S. N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que en su artículo 18 dispone que "Las asignaciones familiares correspondientes a estudiantes mayores de 18 años continuarán pagándose sin solución de continuidad durante los meses siguientes al término de un período escolar y hasta aquél en que empiece el período siguiente, mes este último en que deberá acreditarse la nueva matrícula mediante la certificación señalada en el artículo 27".

El citado artículo 27 dispone que, en el caso de los estudiantes mayores de 18 años que causen asignación familiar, dicha calidad debe ser certificada por la autoridad educacional que corresponda, en cada período regular de estudio.

Cabe señalar que el sentido del artículo 18 del citado D.S. N° 75, es claro y tiene por objeto no dejar sin cobertura de la asignación familiar y de los beneficios anexos a que ella da derecho, especialmente los de orden médico, a los estudiantes mayores de 18 años de edad, en los meses intermedios de los períodos escolares.

En mérito de lo expuesto y de las instrucciones impartidas por esta Superintendencia mediante Oficio Circular N° 3.461, de 3 de diciembre de 1982, durante los meses de enero a marzo corresponde pagar la asignación familiar de los causantes mayores de 18 y menores de 24 años de edad, solteros, debiéndose acreditar en marzo la calidad de estudiante.

Si el causante no siguiera estudiando, pierde dicha calidad y el beneficiario de la prestación deberá devolver las sumas que se le han pagado con posterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

Por lo expuesto y acorde con la mantención de la asignación familiar durante los meses intermedios entre el término de un año escolar y la iniciación del siguiente, esta Superintendencia considera que los beneficios de salud que se otorguen de acuerdo al contrato de salud, deben seguir otorgándose a los hijos mayores de 18 y menores de 24, solteros, durante el referido período de interrupción.

En el evento que en marzo no se acredite la calidad de estudiante, la ISAPRE tendría derecho a recuperar los valores de las prestaciones otorgadas al hijo con posterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

Finalmente se hace presente que conforme a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 3° del D.F.L. N° 150, los límites de edad no rigen para los causantes afectados de invalidez en los términos que señala el reglamento.

<b>7.408, 8.05.97.</b>
------------------------

<b>Asignación de colación. Imponibilidad.</b>
---

**Concordancias:** Of. Ord. N° 2.402, de 1993 y Of. Circ. N° 3.075, de 1982, ambos de esta Superintendencia.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia, la presentación que un trabajador le hiciera, mediante la cual solicita que se le informe si la asignación de colación tiene carácter de

imponible o no y, de no tenerlo, cuál sería el alcance de que dicha asignación deba ser "prudente y razonable", según dictámenes de esta Superintendencia, ya que los trabajadores de la institución a la que representa reciben por concepto de asignación de colación, un monto que sobrepasaría el 50% de sus remuneraciones.

Al respecto, esta Superintendencia debe informarle que para los efectos previsionales y, por ende, para los efectos de la impondibilidad de las remuneraciones de los trabajadores dependientes, rige el concepto que contempla el artículo 40 del Código del Trabajo, es decir, se entiende como tal las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Por su parte, el inciso segundo del citado artículo estipula que 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 los artículos 159 y 160 del Código antedicho y las demás que procede pagar al extinguirse la relación contractual.

En consecuencia, la asignación de colación al no constituir remuneración, no tiene carácter imponible; no obstante ello, para que mantenga dicha condición debe ser de un monto prudente y razonable de conformidad con la finalidad para la que ha sido establecida, para lo cual se debe considerar su monto en relación con el valor que normalmente deben pagar los trabajadores por el rubro destinado a ser cubierto por esa prestación, al rango socio-económico de éstos y al nivel de remuneración de los mismos. Esta calificación le corresponderá hacerla a la respectiva institución de previsión ante la cual se enteren las respectivas cotizaciones de los trabajadores.

Por lo tanto, el interesado puede proceder a consultar a la institución previsional respectiva su opinión al respecto, para lo cual resultaría conveniente adjuntarle la documentación que consigne el valor que esta contraprestación alcanza.

**7.434, 9.05.97.**

**Licencia médica no tramitada por empleador.**

**Concordancias:** Circular N° 1.126, de 1989, de esta Superintendencia.

Ha recurrido a esta Superintendencia un trabajador haciendo presente la situación acaecida en relación con su licencia médica N° 719076, extendida por un período de 15 días a contar del 21 de febrero de 1997.

Expone que la licencia en comento, continuación de otra, fue presentada al empleador el día 19 de febrero de 1997, esto es, un día antes del inicio del reposo.

Agrega, que dicho documento fue recibido y timbrado por la empresa empleadora, pero no se tramitó por ésta ante la institución previsional respectiva.

Por lo anterior, señala, se vio en la necesidad de recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva dejando constancia de los hechos antes expuestos.

Por último, acompaña el original de la licencia médica N° 1460485, que cubre el período correspondiente a la licencia reclamada, extendida por su médico tratante con fecha 15 de marzo de 1997, a la cual se adjunta un certificado emanado del médico tratante del interesado, en el que se señala que dicho documento fue extendido en reemplazo de la licencia médica N° 719076, extraviada por el empleador.

Sobre el particular, a la luz de los antecedentes que se han acompañado a este Servicio, consta que la licencia médica N° 719076, extendida al recurrente por un lapso de 15 días a contar del 21 de febrero de 1997, fue efectivamente presentada a la empresa empleadora con fecha 19 de febrero de 1997, según acta levantada el día 5 de marzo de 1997 por la Inspección del Trabajo Santiago Poniente. Por ende, procede que esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), competente en este caso por ser la Caja de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.) de Los Andes el organismo llamado a pagar el subsidio por incapacidad laboral correspondiente, dé aplicación en la especie a lo dispuesto por la Circular N° 1.126, de 1989, de esta Superintendencia.

En efecto, la circular antes señalada dispone, en su parte atinente, que los procedimientos establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo 11 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, podrán aplicarse según corresponda, a los trabajadores dependientes que no estando acogidos a subsidio de cesantía, experimenten dificultades en obtener que sus actuales o anteriores empleadores cursen y suscriban los respectivos formularios, agregando que, tales situaciones serán calificadas prudencialmente por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional, sin perjuicio de exigir los primeros, los comprobantes de la Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Previsional a que esté afiliado el trabajador, que acredite su derecho a subsidio por incapacidad laboral.

Para el objeto expuesto precedentemente esa COMPIN deberá tener a la vista, como antecedente, al momento de emitir un pronunciamiento definitivo, el acta levantada por la respectiva Inspección del Trabajo.

Del mismo modo, y si fuera del caso, la licencia acompañada en original N° 1460485, deberá tenerse como licencia de reemplazo de la N° 719076, ejerciéndose al efecto las atribuciones consagradas en el artículo 21 del D.S. N° 3, con el objeto de completar la Sección N° 7 de dicho documento.

De todo lo obrado se deberá informar a la entidad encargada de pagar el correspondiente subsidio por incapacidad laboral, a saber: C.C.A.F. de Los Andes, remitiéndosele los documentos que fueren necesarios. Además, se deberá informar tanto al interesado como a este Organismo Contralor.

**8.081, 19.05.97.**

**Bienestares privados no son instituciones de seguridad social. Beneficios que otorgan no son previsionales.**

**Concordancias:** Ords. N°s. 1.750 y 11.320, de 1995 y 4.484, de 1996, de esta Superintendencia.

El Servicio de Impuestos Internos ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento en relación a los requisitos que deben reunir los Departamentos u Oficinas de Bienestar creados al

interior de las empresas, como también aquéllos creados por los Sindicatos, para que las ayudas que otorgan a sus afiliados se consideren o asuman el carácter de un beneficio previsional, de aquéllos a que se refiere el N° 13 del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta, norma que establece que los beneficios previsionales que se otorguen a los trabajadores, no constituyen renta para los efectos tributarios, lo que significa que tales sumas no están afectas a ningún impuesto.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que sobre la base de los principios generales que informan el Derecho de Seguridad Social Chilena y de las normas legales que lo regulan, puede concluirse que en nuestro ordenamiento jurídico son instituciones de seguridad social aquellas que administran o gestionen regímenes obligatorios, para dar cobertura a las contingencias sociales que definen el concepto de seguridad social.

Precisado lo anterior, procede determinar si los Servicios de Bienestar que funcionan en las empresas del sector privado o creadas por sindicatos de empresas cuentan con los referidos elementos.

Al respecto, cabe señalar que los Servicios de Bienestar del sector particular suelen estar organizados como Corporaciones de Derecho Privado, en conformidad con el Título XXXIII, del Libro I del Código Civil, son de adscripción voluntaria, se rigen por los principios propios del derecho privado, tales como autonomía de la voluntad, por lo que no participan de las características de las Instituciones de Previsión Social.

Por ende, los Servicios de Bienestar del sector privado no cumplen los requisitos que resultan determinantes al momento de calificar una entidad como institución de seguridad social, esto es, la obligatoriedad de afiliación y del otorgamiento de sus beneficios, puesto que la cobertura de las contingencias que cubre el Servicio de Bienestar, están establecidas en forma complementaria, siendo además voluntario para el trabajador afiliarse o no a dicha Institución, y no son necesariamente las contingencias a que se refieren las leyes de seguridad social.

En cuanto al concepto de "bienestar social", esta Superintendencia estima pertinente destacar que es función propia de las entidades empleadoras –empresas o servicios– la llamada "función bienestar" que, como su nombre lo indica, se ocupa –dentro de lo que corresponde a la administración de los recursos humanos– de todo lo relativo al bienestar del personal de su dependencia. En la disciplina del "trabajo social", bienestar es el estado de una persona que se encuentra feliz y contenta por el hecho de tener satisfechas sus necesidades. Tal estado de satisfacción, dice esa doctrina, es producto del trabajo social, cuyo objeto es lograr la adaptación del individuo al medio en que está inserto. De modo general, en las empresas y demás entidades empleadoras, la división que se ocupa del bienestar del personal, se ocupa precisamente de buscar la referida adaptación y, por lo mismo, la función bienestar comprende una muy amplia gama de acciones con el referido objeto, tales como ayudas por enfermedad, nacimiento, escolaridad, fallecimiento, catástrofes; o consejo y asesoría para el logro de una mejor convivencia familiar, capacitación técnica y cultural, recreación, ayudas de diversa índole destinadas a una más adecuada satisfacción de necesidades del trabajador y/o de su familia. En suma, la acción de bienestar no tiene doctrinariamente límites específicos distintos de los que emanan de la natural autorregulación microeconómica de la empresa o servicio empleador.

Por lo expuesto, los Servicios de Bienestar creados en las empresas o por los sindicatos, no tienen la calidad de entidades de previsión, y las prestaciones de bienestar social que otorgan no son beneficios previsionales, sin perjuicio de que en la mayoría de los casos son complementarias de las prestaciones de seguridad social.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**36.754, 10.11.97.**

**No procede suspender el feriado legal como consecuencia de la enfermedad de un trabajador aun cuando por ello le asista el derecho a obtener licencia médica.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Director de Astilleros y Maestranzas de la Armada solicitando la reconsideración de la jurisprudencia administrativa que ha informado que no procede la suspensión del feriado legal como consecuencia de la enfermedad de un trabajador, aun cuando por ello le asista el derecho a obtener licencia médica.

Al efecto, el peticionario expresa que en virtud de lo previsto en el artículo 18 de la Ley N° 18.296, las autoridades de esa empresa se encuentran facultadas para contratar personal civil afecto al Código del Trabajo, el cual, atendida la naturaleza jurídica de derecho público de esa institución, se encuentra sujeto, en lo laboral, a la fiscalización de este organismo de control.

En virtud de lo anterior, añade, no le es posible aplicar la jurisprudencia que sobre la materia ha emitido la Dirección del Trabajo, razón por la cual solicita se cambie el criterio sustentado por esta Entidad Fiscalizadora, para lo que pide se consideren, fundamentalmente, las argumentaciones que sobre el particular se contienen en el Ordinario N° 6.256, de 1995, de la aludida Dirección.

Al respecto cabe tener presente, en primer lugar, que el artículo 67 del Código del Trabajo establece, en su inciso primero, que "los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezcan el reglamento".

A continuación, corresponde anotar que el Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, aprobatorio del reglamento de autorización de licencias médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional, en su artículo 2° dispone que sus normas serán aplicadas a la tramitación de todas las licencias médicas que den origen a los beneficios sobre protección del riesgo de enfermedades e incapacidades temporales, reguladas, entre otras leyes, en el Código del Trabajo.

Asimismo, es preciso tener en cuenta que el artículo 1° de ese cuerpo normativo prevé, en lo que interesa, que "Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda", en tanto que el artículo 17, dispone que "autoriza la licencia o transcurridos los plazos que permitan tenerla por autorizada, ésta constituye un documento oficial que justifica la ausencia del trabajador a sus labores o la reducción de su jornada de trabajo".

Del claro tenor de la normativa reglamentaria recién mencionada aparece que el objetivo fundamental que se persigue con el otorgamiento de licencia médica, es el permitir que el servidor

de que se trate pueda faltar a sus labores o reducir su horario de trabajo por un determinado lapso, hasta el restablecimiento de su salud.

De lo anterior se sigue que si el empleado no se encuentra obligado a desempeñar sus tareas, como ocurre, precisamente, cuando está haciendo uso de su feriado legal, no procede superponer, en el mismo período una licencia médica.

En efecto, durante el tiempo en que un funcionario se encuentra disfrutando de aquel beneficio, si bien mantiene el vínculo laboral que lo une con el empleador y la correspondiente remuneración, no le asiste, empero, la obligación de concurrir a servir su cargo o función, de modo que suspenderle éste deber como consecuencia de su enfermedad implicaría establecer una ficción, consistente en entender que con anterioridad al otorgamiento de la licencia médica el funcionario ha estado trabajando, en circunstancias que en realidad no lo hacía, por estar gozando de su feriado legal.

Cabe añadir que, por lo demás, las normas que regulan el feriado constituyen un mandato de orden público, debiendo ser cumplidas en la forma prevista por el legislador, lo que obliga a concluir que la autoridad no puede disponer ni aceptar su goce en una forma distinta a la prevista por las reglas pertinentes, y destacar que una característica esencial de dicho beneficio es su continuidad, lo que significa que una vez concedido no puede interrumpirse por la ocurrencia de otro hecho, como lo es el otorgamiento de un beneficio estatutario de naturaleza diferente, tal como lo ha informado reiteradamente esta Contraloría General, a propósito de las disposiciones previstas en el Estatuto Administrativo, en los Dictámenes N°s. 67.089, de 1965; 34.108, de 1971; 4.009, de 1979 y 16.737, de 1991, entre otros.

Por consiguiente, este Organismo de Control estima que no procede acceder a la petición formulada por Astilleros y Maestranzas de la Armada, en orden a estimar que procede suspender el feriado de un funcionario afecto al Código del Trabajo, por la circunstancia de sobrevenirle durante el goce de tal beneficio una enfermedad que le confiere derecho a licencia médica, debiendo, en cambio, reiterar lo manifestado por la jurisprudencia emitida con anterioridad, ya que para hacer uso de permiso por causa de enfermedad es preciso que el servidor se encuentre desempeñando efectivamente su cargo o función.

## INDICETEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Beneficios.	650/47	4.02.98	85
Contrato individual. Existencia.	917/60	23.02.98	113
Descanso compensatorio. Día domingo. Cumplimiento.	647/44	4.02.98	78
Descanso compensatorio. Día domingo. Cumplimiento.	648/45	4.02.98	81
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	653/50	4.02.98	92
Estatuto de salud. Asignación de desempeño difícil. Procedencia.	656/53	4.02.98	98
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.	889/55	19.02.98	103
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Permiso con goce de remuneraciones. Proporcionalidad. Procedencia.	654/51	4.02.98	94
Negociación colectiva. Huelga. Equipo de emergencia.	918/61	23.02.98	114
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	649/46	4.02.98	84
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	655/52	4.02.98	95
Organizaciones sindicales. Directores sindicales. Cambio de funciones y lugar de trabajo.	657/54	4.02.98	100
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Cuota sindical. Descuento.	652/49	4.02.98	90
- Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Cuota sindical. Descuento. Obligación del empleador.			
- Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Cuota sindical. Obligación sindicato base. Alcances.	914/57	23.02.98	105
Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas.	916/59	23.02.98	111
Regla de la conducta. Jornada de trabajo.	915/58	23.02.98	109
- Remuneraciones. Días no laborados. Actividad pesquera.			
- Descanso compensatorio. Remuneración. Actividad pesquera.	890/56	19.02.98	104
Semana corrida. Base de cálculo.	651/48	4.02.98	88



# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luis Lizama Portal</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Luis Zaviezo Schwartzman</b>	Jefe Departamento Proyectos

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Jorge Valenzuela Araos</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Abdón Anaís Rojas</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildelfonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Echeverría Bascuñán</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

### COMITE DE REDACCION

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Luciana Ciudad Espejo**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Pamela Farías Antognini**

Asesora  
Departamento de Estudios

**Carolina Fernández A.**

Jefa de la  
Oficina de Comunicación y Difusión

**Alejandro Lillo A.**

Asesor Laboral

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída A. Morales Guerra

Composición:

Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley 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.  
Domicilio : Agustinas 1253, 10º piso, Santiago.  
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.  
Fono: 365 8000.

En esta edición incluimos una completa síntesis sobre los avances experimentados por la Dirección del Trabajo durante 1997, en materia de modernización de la atención de nuestros usuarios, además, de las principales metas y proyecciones del Servicio para 1998.

Un segundo informe, elaborado por don Pablo Lazo Grandi, abogado y Secretario Regional del Trabajo y Previsión Social de la Región Metropolitana de Santiago, analiza la dimensión social en los procesos de integración y presenta las principales políticas públicas e iniciativas legales planteadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social orientadas a desarrollar y perfeccionar una mayor protección de los trabajadores.

En Normas Legales y Reglamentarias incluimos la Ley Nº 19.552, que modificó las Leyes Nºs. 18.290 y 19.495, en materia de desempeño simultáneo de funciones de conductor y de cobrador de boletos.

Los dictámenes institucionales abordan temáticas diversas como estatuto docente; negociación colectiva; organizaciones sindicales; descanso compensatorio y semana corrida.

En la sección de circulares emitidas por la Dirección del Trabajo, incluimos un instructivo que modifica las normas administrativas sobre presentaciones hechas en virtud del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo y nuevas instrucciones sobre certificados de vigencia de directorio sindical.

Además, y como un servicio especial a nuestros lectores incluimos en esta edición todas las resoluciones vigentes emitidas por la Dirección del Trabajo sobre sistemas especiales de control de asistencia.

Finalmente, complementa esta edición una interesante selección de jurisprudencia administrativa de índole laboral de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Contraloría General de la República.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Fono Mesa Central: 365 8000 Ventas: Publitecsa, Serrano 172, Fono: 365 8100. Fax: 365 8101.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

## **Luis Lizama Portal**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

## **Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

## **Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

## **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Páginas</b>
<b>DIRECCION DEL TRABAJO.</b> 1997: Un año de avance en modernización de la atención de nuestros usuarios .....	1
<b>DIMENSION SOCIAL DE LA INTEGRACION</b> .....	5
<b>LEY Nº 19.552. MODIFICA LAS LEYES Nºs. 18.290 Y 19.495, EN MATERIA DE DESEMPEÑO SIMULTANEO DE FUNCIONES DE CONDUCTOR Y DE COBRADOR DE BOLETOS EN EL TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS</b> .....	23
<b>SISTEMAS ESPECIALES DE CONTROL DE ASISTENCIA</b> .....	25
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	77
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico. ....	78
<b>647/44, 4.02.98.</b> Sobre forma de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento de un día de descanso en domingo en cada mes calendario. ....	78
<b>648/45, 4.02.98.</b> La empresa Hotelera ..., está dando cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo, al haber convenido con los respectivos trabajadores, compensar los días festivos trabajados, otorgándoles un día de descanso compensatorio en domingo, del mismo mes calendario, o de otro mes distinto del mismo año calendario, de forma tal, que en definitiva, los dependientes gozan de un día domingo de descanso al mes. ....	81
<b>649/46, 4.02.98.</b> Para los efectos de determinar el cumplimiento del requisito de cambio de domicilio a que se refiere el artículo décimo del contrato colectivo de la empresa, éste se debe entender satisfecho cuando el trabajador cambie su residencia acompañada del ánimo de permanecer en ella, cuestión que deberá determinarse caso a caso de conformidad a las reglas establecidas en el cuerpo del presente dictamen. ....	84
<b>650/47, 4.02.98.</b> Rechaza reconsideración de resolución de Instrucciones Nº 0.13.09.96-211 .....	85
<b>651/48, 4.02.98.</b> El bono trabajador confiable vigente en la empresa ..., no reúne los requisitos necesarios para ser incluido en el beneficio de la semana corrida. ....	88

**652/49, 4.02.98.**

Resulta jurídicamente procedente que la organización sindical de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente del empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden. .... 90

**653/50, 4.02.98.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. .... 92

**654/51, 4.02.98.**

No resulta jurídicamente procedente otorgar en forma proporcional a la jornada semanal de trabajo convenida, los días de permiso con goce de remuneraciones que por aplicación del artículo 4º, incisos 1º y 2º de la Ley N° 19.070 corresponde imputar a los profesionales de la educación del sector municipal. .... 94

**655/52, 4.02.98.**

- a) Corresponde que la empresa Eléctrica ..., soporte el desfinanciamiento del fondo de salud pactado con el Sindicato, hasta el monto establecido en el contrato colectivo, debiendo el déficit restante enterarse en conformidad a las normas generales que corresponda.
- b) No es procedente que la empresa Eléctrica ..., devuelva los dineros aportados por los trabajadores para financiar el seguro de vida y accidentes de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones convenidas en los contratos de seguros celebrados por la empresa y terceros. .... 95

**656/53, 4.02.98.**

Corresponde a la Corporación Municipal de Desarrollo de ..., a contar del 1º de enero de 1997, pagar la asignación de desempeño difícil establecida en el Decreto Supremo N° 1.225, Salud, de 31.12.96, a los funcionarios que se desempeñan en el Consultorio X.X. y a aquellos que prestan servicios en el Consultorio Y.Y. .... 98

**657/54, 4.02.98.**

No procede reconsiderar las Instrucciones N° 0-96.1334 y 97-337 de la Inspección del Trabajo de Santiago Nor-Oriente a la empresa ..., en orden a que dé cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, que impide el ejercicio de la facultad por parte del empleador del artículo 12 del mismo texto legal respecto de los dirigentes sindicales. .... 100

**889/55, 19.02.98.**

Se encuentran ajustadas a derecho las ponderaciones asignadas a los años de servicio docente en las bases a concurso público para proveer cargos docentes en la Corporación Municipal de Rancagua. .... 103

**890/56, 19.02.98.**

Remuneración que deben percibir los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad laboral por causas no imputables a aquellos y por descanso compensatorio.

Complementa Dictámenes N°s. 4.623/110, de 5.07.90; 1.116/31, de 4.02.91; 3.901/165, de 17.07.92 y 6.369/363, de 17.11.93. .... 104

**914/57, 23.02.98.**

- 1) Los directores de los sindicatos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades Chilenas FENATUCH no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada organización de grado superior.
- 2) La Universidad ... se encuentra obligada a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte sindical de las organizaciones de grado superior mediando autorización escrita del trabajador o a requerimiento previo del presidente o del tesorero de la respectiva organización base.
- 3) Las cuotas sindicales no enteradas en la oportunidad legal correspondiente deberán pagarse reajustadas en la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes precedente a aquél en que debieron ser pagadas y el que antecede a aquél en que efectivamente se verifique, con un interés del 3% mensual sobre las sumas ya reajustadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 105

**915/58, 23.02.98.**

La profesora Sra. N.N. que labora en la Escuela Básica ..., se encuentra obligada a asistir a Consejo de Profesores del establecimiento un día sábado al mes y a otras actividades curriculares no lectivas como reuniones de apoderados y atención de alumnos y apoderados. .... 109

**916/59, 23.02.98.**

El sistema propuesto por la Sociedad Agrícola ... para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal no constituye un registro de control de asistencia en los términos previstos en el artículo 33 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por ende, que esta Dirección autorice su implantación. .... 111

**917/60, 23.02.98.**

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica de la relación laboral que indica, por las razones que se señalan .... 113

**918/61, 23.02.98.**

El empleador puede requerir legalmente a los trabajadores un equipo de emergencia desde el instante que se acuerde la huelga, sin perjuicio que trabajadores y empleador puedan convencionalmente idear medidas complementarias a las legales en cualquier momento del proceso de negociación colectiva ..... 114

**CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. .... 116**

**11, 5.02.98.** Depto. Fiscalización

Aclara y modifica Circular N° 110, de 10 de septiembre de 1997, sobre las actuaciones y verificaciones que corresponde efectuar a las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspecciones del Trabajo, ante presentaciones hechas en virtud del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo. .... 116

**18, 26.02.98.** Depto. de Relaciones Laborales

Instruye respecto de mención que deberá incluirse en los certificados de vigencia de directorio sindical que se emitan por las Inspecciones del Trabajo. .... 117

<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Dictámenes.....	118
<b>3.537, 5.03.97.</b> Facultad de organizaciones sindicales para requerir información a mutuales de empleadores.....	118
<b>4.239, 17.03.97.</b> Licencias médicas. Afiliados a Instituciones de Salud Previsional. Revisión y reclamaciones.....	119
<b>5.251, 2.04.97.</b> Prestaciones médicas. Hijos mayores de 18 años y menores de 24 años .....	120
<b>7.408, 8.05.97.</b> Asignación de colación. Imponibilidad .....	121
<b>7.434, 9.05.97.</b> Licencia médica no tramitada por empleador .....	122
<b>8.081, 19.05.97.</b> Bienestares privados no son instituciones de seguridad social. Beneficios que otorgan no son previsionales .....	123
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes .....	125
<b>36.754, 10.11.97.</b> No procede suspender el feriado legal como consecuencia de la enfermedad de un trabajador aun cuando por ello le asista el derecho a obtener licencia médica.....	125
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION .....</b>	127

