



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 1995



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ASPECTOS LABORALES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CANADA Y MEXICO, NAFTA, EN RELACION CON LA POSIBLE INCORPORACION DE CHILE

Francisco Walker Errázuriz (*)

INTRODUCCION

La finalidad de este trabajo es dar una breve visión de conjunto de los aspectos laborales del tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México en relación con la incorporación de Chile a éste. No se trata pues de agotar un tema tan complejo sino, por parte del autor, dar inicio a un análisis mucho más profundo. (1)

El presente análisis, dada la especialidad del autor, solamente se circunscribirá a aquellos tópicos que tienen relación con lo socio laboral, no tocando materias específicas vinculadas con el libre comercio; por tanto, no se abordarán materias de carácter económico o comercial, ni tampoco aspectos técnicos derivados del Derecho Internacional Público.

El esquema que se utilizará a continuación será el siguiente:

- 1) Consideraciones de carácter socio laboral relacionadas con el proceso de integración en general y con el NAFTA en particular.
- 2) Análisis específico del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- 3) Repercusión práctica de la aplicación del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- 4) Algunas conclusiones de carácter general.

I. ASPECTOS DE CARACTER SOCIAL LABORAL RELACIONADOS CON LOS PROCESOS DE INTEGRACION EN GENERAL Y CON EL NAFTA EN PARTICULAR

En el mundo moderno los actores sociales tienen tanta importancia como el Estado. En consecuencia, en todo proceso de integración siempre deberá tenerse presente el punto de vista de los actores sociales, trabajadores-empresarios, considerados ambos como individuos, pero sobre todo como grupos organizados.

En tal sentido hay que tener en cuenta en todo proceso de integración a los movimientos asociativos, tanto de trabajadores como de empresarios. En el mundo del trabajo moderno el concepto de tripartismo ha sido utilizado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, desde 1919 y ha tenido una fuerte repercusión en los sistemas de relaciones del trabajo y en la legislación socio laboral de los distintos países.

(*) Abogado y Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile.

(1) Este ensayo corresponde, en lo esencial, a la versión de una conferencia dada por el autor en la Academia Diplomática del Ministerio de Relaciones Exteriores el día 05 de julio de 1995.

Lo anterior ha dado lugar a toda una doctrina que naturalmente influenciará los distintos procesos de integración de los países.

En esta materia parece relevante citar la Declaración de Filadelfia, de 1944, que señala a la letra: "La lucha contra la necesidad debe perseguirse con incesante energía dentro de cada nación y manteniendo un esfuerzo internacional continuo y concertado en el cual los representantes de los trabajadores y empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de Gobierno, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común." (2)

A partir de 1945 en Occidente, con muchos bemoles, esta concepción predominó de una manera u otra y muy en particular en los países desarrollados con modelo de economía de mercado y régimen político democrático y especialmente en los europeos.

El tema social y laboral contemporáneo ha estado influido por este tripartismo, así como por una concepción tutelar y proteccionista del mundo del trabajo, la que sigue siendo la inspiradora en muchos países de la legislación laboral contemporánea, a pesar de las dificultades que está enfrentando.

No obstante el modelo conceptual antes delineado, a partir de la década de los 90 ha sido parcialmente cuestionada por algunas razones, a saber:

- i. La predominancia de una concepción de economía de mercado que ha tenido éxito, muy en especial para enfrentar las crisis económicas.
- ii. Los profundos cambios tecnológicos acaecidos en los últimos años con la globalización de los mercados y el avance de la informática.

Por tanto, los embates ideológicos, producto de dos concepciones distintas del mundo del trabajo, una más social y otra más individualista, van a estar directamente relacionados con la forma de plantear los temas socio laborales vinculados a la integración económica.

Para muchos de aquellos que sostienen la tesis de una concepción laboral más individualista, estiman innecesario que un tratado de libre comercio pueda contemplar temas laborales como también temas ambientales y, por tanto, se oponen a las cláusulas sociales que complementen cláusulas propiamente comerciales.

En cambio aquellos que sustentan la necesidad de la existencia de cláusulas sociales complementarias de un tratado comercial, en general son los que sostienen más bien una concepción tradicional tutelar y proteccionista del trabajador en materia de relaciones sociales y profundamente respetuosa de los derechos de la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Entrando al NAFTA, cabe destacar que es un tratado de libre comercio que contiene cláusulas laborales y ambientales; en tal sentido, se trata de un convenio innovador.

El contenido de estas cláusulas fue objeto de innumerables consultas, negociaciones y acalorados debates, donde intervinieron equipos técnicos de los tres países firmantes del tratado: Estados Unidos, Canadá y México.

(2) Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT adoptada en la 24ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de Filadelfia de 1944, que integra el texto de la constitución de la OIT en virtud de lo dispuesto en su artículo 1º.

En estos debates participaron también empresarios, representantes sindicales y expertos laborales. (3)

Las razones que se han tenido en cuenta para establecer este tipo de cláusulas son las siguientes:

1. La necesidad de que en relación con los aspectos referidos al libre comercio de bienes y servicios, se creen también nuevas oportunidades de empleo para los trabajadores.
2. La necesidad de proteger los derechos de los trabajadores estableciendo normas mínimas de protección de éstos.
3. Al orientarse el tratado a una competencia basada en la innovación, en niveles de productividad y calidad crecientes y en el complemento de las oportunidades creadas por el tratado, es necesario el desarrollo de los recursos humanos y, muy en especial, la capacitación continua.

En tal sentido se pone el acento en este aspecto que es social y económico.

4. También se piensa que es importante que en los distintos países se respeten ciertas normas relacionadas con temas tales como, por ejemplo, las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, trabajo infantil, salarios mínimos, etc.
5. Cabe dar especial relevancia a la necesidad de discurrir soluciones justas a los conflictos de trabajo, tanto en materia individual como colectiva, considerando que la paz social es importante para el desarrollo del comercio en general y de la actividad económica en particular.

Cabe sí señalar que el tema social y laboral será siempre muy discutido dado que las legislaciones locales de un país con otro son siempre distintas, por tanto una cláusula social debe siempre respetar las peculiaridades propias de cada país y establecer sólo los principios que basados en la equidad y teniendo en cuenta también los elementos económicos permiten influir en posibles cambios en la legislación existente en los países, partiendo sí del principio de que cada país es soberano en cuanto a su propia legislación nacional.

Debe hacerse presente que refiriéndose a un Tratado de Libre Comercio las normas laborales, especialmente, deben tener en cuenta las relaciones comerciales entre los países firmantes del respectivo Tratado, vale decir, el cumplimiento de normas del país respectivo por parte de las empresas extranjeras que laboran en ese país.

Un aspecto indudablemente importante a considerar es el cumplimiento de la legislación local por parte de un país signatario de un tratado de libre comercio, ya que el incumplimiento de las normativas sobre la materia pueden producir efectos negativos sobre lo comercial, tema principal del libre comercio por cuanto puede dar lugar a una competencia desleal.

En este mismo orden de ideas hay que tener en cuenta lo que se ha dado en llamar "dumping social" que a nuestro juicio podría concebirse como la competencia desleal entre Estados, derivadas de las grandes diferencias sociales entre países, producto de incumplimiento de la legislación laboral, lo que genera formas de competencia desleal.

(3) Ver Emilio Morgado Valenzuela, Aspectos Laborales de los Acuerdos de Integración y de Libre Comercio. Revista Relaciones del Trabajo N° 15, primavera 1994, Santiago, Chile, página 25 y siguientes.

La actitud de los actores sociales respecto a las cláusulas laborales ha sido, en general, bastante ambigua y contradictoria.

En el caso, por ejemplo del NAFTA, la poderosa Central Norteamericana AFLCIO ha tenido en general una actitud contraria al establecimiento de un tratado de libre comercio, pero una vez suscrito ha exigido la existencia de cláusulas sociales.

Los empresarios en general miran con cierta desconfianza las cláusulas socio-laborales, por encontrar que ellas pueden significar una limitación a sus derechos a administrar sus empresas libremente con el objeto de competir en una economía abierta en la mejor forma.

En los Estados Unidos la discusión respecto al tema mismo de las cláusulas sociales ha tenido también una perspectiva política. El Partido Demócrata ha sido más bien favorable a este tipo de cláusulas, mientras que los Republicanos han sido contrarios a ella. (4) (5)

II. ANALISIS ESPECIFICO DEL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DEL NAFTA

El Acuerdo de Cooperación Laboral del NAFTA se suscribe en 1993 y empieza a regir parcialmente a partir del 1º de enero de 1994. Analizaremos a continuación, en forma somera, sus objetivos y organización.

1. Objetivos generales del Acuerdo:

En el preámbulo del Acuerdo se recuerda que el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México tiene por fin:

- Crear un mercado amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en los respectivos países.
- Estimular la competitividad de las empresas en los mercados globales.
- Crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida en los territorios de los respectivos países.
- Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.

El acuerdo pretende complementar las oportunidades económicas creadas por el Tratado de Libre Comercio a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero patronal y la capacitación continua que caracteriza una economía de alta productividad. Todo ello se traduce en:

- Inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos.
- Promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades para hacer carrera para todos los trabajadores.
- El fortalecimiento de la cooperación obrero patronal a fin de promover un diálogo lo más intenso posible entre las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- La promoción de niveles de vida más alto en función del incremento de la productividad.

(4) En la discusión en el Congreso Americano, con motivo de aplicar el procedimiento de fast track para el ingreso de Chile al NAFTA, ha existido hasta ahora una posición contradictoria entre el Gobierno del Presidente Clinton y la mayoría republicana del Congreso. El primero partidario de la cláusula social y la segunda, contrario.

(5) En un estudio posterior, estamos profundizando esta materia.

- El estímulo de las consultas y el diálogo entre organizaciones laborales, empresariales y Gobierno.
- El estímulo a los empleadores y trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y trabajar conjuntamente para mantener en las empresas adecuado ambiente de trabajo.

2. Objetivos específicos del Acuerdo:

Estos son, en líneas generales, los siguientes:

- Mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida.
- Promover el cumplimiento y efectiva aplicación de la legislación laboral de cada país.
- Promover los principios del Acuerdo mediante la cooperación y coordinación.
- Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutua de las leyes e instituciones del trabajo que rigen en cada país.

Intimamente ligado con lo anterior, el Anexo N° 1 del Tratado enumera los principios que las partes se comprometen a promover y que son 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 el trabajo de menores.
- Condiciones mínimas de trabajo tales como salario mínimo y pago de tiempo extra.
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Salarios iguales para hombres y mujeres.
- Protección de lesiones y enfermedades profesionales e indemnización de las mismas.
- Protección de los trabajos migratorios.

3. Obligaciones de cada país:

Asimismo, cada país se compromete a garantizar:

- La aplicación efectiva de la legislación laboral correspondiente, comprendiendo la divulgación de leyes y reglamentos.
- La información pública sobre la legislación, su aplicación y procedimientos.
- El nombramiento y capacitación de inspectores.
- El cumplimiento de la legislación.
- La promoción de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo.
- La promoción de servicios de mediación, conciliación y arbitraje.
- El establecimiento de procedimientos que, de manera oportuna, solucionen las violaciones de la legislación laboral.
- El garantizar que personas con interés jurídicamente reconocido conforme a derecho interno en un asunto en particular, tengan acceso adecuado a los distintos tribunales que existan con competencia en materia laboral.

4. Organismos establecidos en el Acuerdo:

En el acuerdo se establecen los siguientes organismos:

- 1) Comisión para la Cooperación Laboral que está integrada por un Consejo Ministerial y un Secretariado.
- 2) Oficinas Administrativas Nacionales.
- 3) Comités Nacionales.

1. Comisión para la Cooperación Laboral.

La Comisión está integrada por un primer organismo que es el Consejo Ministerial. Este Consejo está integrado por los Ministros del Trabajo de las partes o las personas que éstos designen.

Este Consejo es el organismo directivo de la Comisión que supervisa la aplicación del Acuerdo y elabora recomendaciones para el desarrollo futuro estableciendo prioridades para las medidas de cooperación. Debe promover la cooperación.

El Consejo puede celebrar sesiones públicas para informar sobre asuntos pertinentes; puede establecer y delegar responsabilidades en comités, grupos de trabajo de expertos y solicitar la opinión de expertos independientes.

Las funciones del Consejo, en su calidad de rector de la Comisión, son las siguientes:

- Supervisar la aplicación del acuerdo.
- Elaborar recomendaciones para su desarrollo futuro.
- Dirigir los trabajos y actividades del Secretariado, así como de los comités y grupos de estudios establecidos por el Consejo.
- Establecer prioridades para las medidas de cooperación y, cuando corresponda, desarrollar programas de asistencia técnica.
- Aprobar el plan de trabajo y presupuestos anuales de la Comisión.
- Aprobar para su publicación, de acuerdo a condiciones y términos que fije, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo.
- Facilitar las consultas de parte a parte, incluyendo el intercambio de información.
- Tratar de las cuestiones y diferendos que surjan entre las partes sobre la interpretación o la aplicación del acuerdo y promover la recopilación y publicación de informes comparables para la aplicación de leyes, normas de trabajo e indicadores del mercado laboral.

Las actividades que efectúe la Comisión tendrán que ver con los distintos temas en materia laboral a que nos hemos referido precedentemente.

Las actividades que el Consejo promueve tendrán distintas formas tales como seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias, proyectos de investigación conjunta, incluyendo estudios sectoriales, asistencia técnica y cualquier otro medio que el Consejo establezca.

Un punto muy importante y necesario de recalcar es que las partes deben llevar a cabo las actividades de cooperación tomando en cuenta debidamente las diferencias económi-

cas, sociales, culturales y legislativas que existan entre ellas, tema que desarrollaremos más adelante en forma especial.

El segundo organismo de la Comisión es el **Secretariado**.

La idea del Secretariado, como en todos los organismos internacionales y especialmente aquellos de integración que es el caso del Mercado Común Europeo de la organización europea, debe tener una estructura administrativa mínima que se establezca en este Acuerdo.

El Secretariado se encontrará a cargo de un Director Ejecutivo designado por el Consejo por un período de 3 años y que podrá ser renovado por tres años más. El Director Ejecutivo podrá ser removido por el Consejo con una causa justificada. A su vez, el Director Ejecutivo nombrará y supervisará al personal de apoyo del Secretariado reglamentando sus facultades y fijando sus remuneraciones conforme a las normas generales que establezca el Consejo.

Las normas generales dispondrán que:

- a) El nombramiento, la permanencia y condiciones de trabajo del personal se deberán basar estrictamente en su eficiencia, capacidad e integridad.
- b) El nombramiento de personal por parte del Director Ejecutivo deberá tomar en cuenta listas de candidatos elaboradas por las partes.
- c) Debe considerar debidamente la importancia de contratar en proporciones equitativas personal profesional entre los nacionales de cada una de las partes, desde sus inicios.
- d) El Director Ejecutivo debe informar al Consejo de todo nombramiento.

Cabe hacer presente que desde un comienzo se ha querido establecer un organismo pequeño, de carácter técnico, de la más alta eficiencia posible, que atienda las necesidades de las partes.

El Secretariado deberá velar especialmente porque la divulgación de la información que se reciba se aplique exclusivamente en forma técnica con la confidencialidad y secreto que corresponda, por tanto, no podrá difundirse públicamente información que reciba cualquier organización o persona cuando ésta sea considerada confidencial o comercialmente reservada.

Por una parte el Secretariado emitirá periódicamente informes descriptivos con base en la información disponible al público sobre las siguientes materias:

- Legislación y procedimientos administrativos en materia laboral.
- Tendencias y estrategias administrativas relacionadas con la puesta en práctica y la aplicación de la legislación laboral.
- Condiciones del mercado laboral tales como tasas de empleo, salario promedio y productividad en el trabajo.
- Asuntos relativos al desarrollo de recursos humanos tales como programas de capacitación y de ajuste.

El Secretariado siempre preparará estudios sobre los asuntos que le encomiende el Consejo, pudiendo contratar a colaboradores expertos de carácter independiente.

Para los efectos antes señalados, el Secretariado brindará asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones y deberá presentar a ésta, anualmente para su aprobación, un plan de trabajo y presupuestos con detalles para contingencias y propuesta de actividades de cooperación.

El Secretariado deberá informar periódicamente de sus labores al Consejo.

2. Oficinas Administrativas Nacionales.

En cada uno de los países contratantes se establecerá una Oficina Administrativa Nacional (OAL), a nivel de Gobierno Federal y notificar su ubicación al Secretariado y a las otras partes. (6)

Cada país designará un Secretario para su respectiva Oficina Administrativa Nacional, quien será responsable de su administración y funcionamiento y cada país se hará cargo de la operación y gastos de la Oficina Administrativa Nacional.

La Oficina Administrativa Nacional servirá de centro de enlace con las dependencias gubernamentales de sus respectivos países y con las Oficinas Administrativas Nacionales de otros países, con el Secretariado Ejecutivo del Acuerdo. Asimismo, cada Oficina Administrativa Nacional establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgida en territorio de la otra parte y deberá publicar periódicamente una lista de las mismas.

A su vez, cada Oficina Administrativa Nacional deberá revisar tales asuntos de acuerdo con el procedimiento del país respectivo.

3. Comités Nacionales.

Cada una de las partes podrá constituir un Comité Consultivo Nacional integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de asociaciones laborales y de empresarios así como otras personas, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y desenvolvimiento del Acuerdo.

4. Comités Gubernamentales.

Cada una de las partes podrá formar un Comité Gubernamental, federal, estatal o provincial, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo del Acuerdo. (7)

III. REPERCUSION PRACTICA DE LA APLICACION DEL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE

Desde el punto de vista socio laboral en materia de tratados internacionales, existen dos grandes tendencias: una, la propia de los tratados multinacionales que poseen como meta llegar a la elaboración de cartas sociales. Este ha sido el camino del Mercado Común Europeo como también, en forma más lenta y balbuceante, el del Mercosur.

La segunda tendencia se expresa, en cambio, en los tratados bilaterales de libre comercio en establecer normas laborales y sociales que complementen las normas de libre comercio y además se evite el denominado dumping social, al que nos hemos referido precedentemente.

(6) Dado que los tres países signatarios del Tratado son federales, la representación de cada país la tendrá el Gobierno Federal correspondiente.

(7) En esta materia no se ha entrado en mayores detalles.

Analizaremos a continuación cuáles son las dificultades principales que existen cuando se establecen normas de carácter socio laboral en tratados de tipo económico:

1. Una aprehensión de carácter doctrinario. Al ser el libre comercio un objetivo meramente mercantil basado en parámetros estrictamente económicos y de mercado, evidentemente que es contraproducente el establecer reglamentaciones socio laborales que entorpezcan en cierto modo el comercio y que, de alguna manera, introduzcan límites extraños en los objetivos de un tratado eminentemente comercial.
2. La disparidad de esquemas jurídicos y de realidades laborales hacen muy difícil establecer normas al respecto. Por ejemplo, en el caso de Estados Unidos, Canadá y México, las dificultades son grandes y se trata de contrato de realidades muy distintas entre sí, tanto desde el punto de vista histórico como de las normas mismas.
3. No es fácil escoger temas objetos de ser considerados así, como también es difícil lograr equivalencia entre estatutos muy diversos entre sí.

Por las razones anteriores es que el NAFTA ha acometido con cierta prudencia este camino y el acuerdo de cooperación laboral suscrito al que nos hemos referido precedentemente, ha sido bastante discutido e incluso se duda en mantenerlo. Por ello la oposición de la mayoría republicana en el Congreso Americano es contraria a éste, pero al parecer se mantendría. (8)

El Gobierno de Chile en el momento de iniciar la negociación para la incorporación al Tratado, se presenta partidario de la mantención del Acuerdo de Cooperación Laboral y del Acuerdo Ambiental.

Hasta ahora, 1995, la labor efectuada en materia social se ha circunscrito a los siguientes puntos:

1. Efectuar estudios acerca de las legislaciones de los distintos países.
2. Organizar la estructura administrativa que establece el acuerdo laboral.
3. Poner en marcha los mecanismos de control. Como ejemplo de esto se menciona el mecanismo de queja respecto a algunas empresas norteamericanas y japonesas en México.

En esta materia hemos seguido estudios del especialista y profesor de la Universidad de Yale, con motivo del Congreso Americano de la Sociedad Internacional de Derecho y Seguridad Social, Sr. Lance Compa, quien en un estudio presentado el 27 de mayo de 1995 en Montreal, Canadá, denominado "Dimensión Social del NAFTA en la perspectiva norteamericana" señala que la experiencia de la aplicación del acuerdo laboral ha sido limitada debido a las complejidades que acompañan la concreción de todo un nuevo aparato internacional. El Secretariado permanente a que hemos aludido anteriormente, sólo iniciará sus funciones el 1º de julio de 1995. Por otra parte, no se han sometido materias a los Comités de expertos como tampoco ha habido necesidad de utilizar paneles arbitrales. Únicamente tres temas han sido puestos en consideración de la Oficina Nacional Administrativa de los Estados Unidos.

Los dos primeros casos fueron alegados por dos sindicatos americanos en el sentido de que muchos trabajadores en México fueron objeto de prácticas antisindicales y desleales en tres industrias maquiladoras, dos propiedad de la General Electric Co. y la otra de Honeywell Inc.

(8) Datos al 30 de junio de 1995.

En definitiva, la Oficina americana, luego de estudiar el asunto, no estimó conveniente ir más allá y los archivó sin perjuicio de dejar pendientes algunos análisis posteriores. El resultado fue que los sindicatos norteamericanos reaccionaron con molestia por esta actitud de la Oficina norteamericana.

El tercer caso se planteó a fines de 1994 en la empresa japonesa Sony, en su Planta de México, debido a la falta de libertad que tienen sus trabajadores para formar sindicatos paralelos a los sindicatos mexicanos oficiales.

Asimismo, se ha planteado un cuarto caso en la Oficina Nacional de México respecto a una corporación telefónica de larga distancia, que opera en California. Los sindicatos mexicanos han reclamado en el sentido que la empresa norteamericana cerró una central despidiendo a trabajadores mexicanos o norteamericanos de origen mexicano, por el solo hecho de tratar de formar un sindicato.

IV. ALGUNAS CONCLUSIONES DE CARACTER GENERAL

Reiterando que se trata sólo de un estudio preliminar, previo a una investigación más profunda, se pueden avanzar algunas ideas a modo de conclusión general:

- a) Existe poca claridad acerca de las conveniencias o inconveniencias de que a los Tratados de Libre Comercio se les puedan añadir cláusulas socio laborales.
- b) El autor de estas líneas entiende que, en el caso del NAFTA, puede ser positivo el Acuerdo Laboral al que nos hemos referido en el cuerpo de este ensayo, en la medida que se aplique gradualmente y con mesura.
- c) No cabe duda que la inspiración del Acuerdo proviene de un criterio predominantemente norteamericano. De allí que compartimos algunas aprehensiones señaladas por el Profesor mexicano Néstor del Buen, en diversos estudios, en el orden que existen serios riesgos que puedan imponerse criterios jurídicos válidos en los Estados Unidos y no en los países latinoamericanos.
- d) En todo caso, como especialista del ámbito de las Relaciones del Trabajo y del Derecho Laboral, estimamos que el darle importancia al mundo del trabajo en este tipo de Tratados es positivo, por cuanto permite darle una dimensión social a los Tratados comerciales.
- e) Ligado con lo anterior, parece claro que la tendencia moderna es procurar que en el ámbito socio laboral debe darse un mayor equilibrio entre los conceptos de productividad y equidad, que debe redundar un mayor equilibrio social y en una mejoría en la distribución del ingreso.
- f) Estimamos que para Chile la existencia de un Acuerdo Laboral no perjudica sus intereses, sino que por el contrario, puede ser factor de equilibrio social importante, favoreciendo las políticas laborales gubernamentales que se proyectan en ese sentido.
- g) No obstante lo anterior, en las negociaciones de ingreso al NAFTA, nuestro país debe estudiar cuidadosamente esta cuestión y, probablemente, tratar de lograr algunos afinamientos y adaptaciones del texto actual del Acuerdo que resguarden más sus intereses. En tales negociaciones es particularmente importante contar con el parecer de las Organizaciones Sindicales más representativas.

BIBLIOGRAFIA

- Alburquerque, Mario.
Implicancias del Factor Laboral en un eventual Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Proyecto de Estudios Prospectivos. Santiago, Chile, 1994.
- Compa, Lance.
NAFTA Social Dimension: A U.S. perspective. Presentation to the American Regional Congress of Labour Law and Social Security. Montreal, Canadá, May 1995.
- De Buen Lozano, Néstor.
El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA) y su Acuerdo de Cooperación Laboral. Presentación al III Congreso Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Montreal, Canadá, mayo 1995.
- Morgado Valenzuela, Emilio.
Aspectos Laborales de los Acuerdos de Integración y de Libre Comercio. Revista Relaciones del Trabajo. Santiago, Chile, Primavera 1994.
- Textos del Tratado de Libre Comercio (NAFTA) del Acuerdo Laboral y del Acuerdo del Medio Ambiente.
- Diversos artículos periodísticos e intervenciones de autoridades, dirigentes políticos, dirigentes empresariales y sindicales de Estados Unidos, Canadá, México y Chile.

LA FALTA DE PROBIDAD ANTE LA JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Felipe Sáez Carlier (*)

Como todos sabemos el contrato de trabajo genera obligaciones que, salvo algunas excepciones, tienen la particularidad de presentar una duración indefinida en el tiempo, es por esta razón que, en la mayoría de los casos, va a ser necesario que las partes realicen un acto positivo (renuncia o despido) tendiente a ponerle fin al contrato de trabajo. A esta institución del derecho laboral la denominaremos "terminación del contrato de trabajo".

La terminación del contrato de trabajo es el medio que prescribe la ley para que las partes den por finalizada la relación laboral, y, consecuentemente, es también el mecanismo a través del cual se extinguen los derechos y obligaciones recíprocas que el contrato de trabajo genera entre empleador y trabajador. La mayor o menor extensión que alcancen los actos de terminación del contrato de trabajo, dependerá del grado de estabilidad en el empleo que le reconozca cada legislación a los trabajadores.

En la actualidad nuestro Código del Trabajo consagra la estabilidad relativa en el empleo, es decir, que nuestra institucionalidad laboral le asegura al trabajador el derecho a permanecer en su empleo, sin perjuicio de la facultad del empleador de ponerle término al contrato de trabajo cuando sobreviene alguna de las causales tipificadas en la ley.

Estas causales de terminación del contrato de trabajo, siguiendo la doctrina moderna, es posible clasificarlas en dos grupos diferentes, a saber:

- A) Causales subjetivas. En este grupo consideraremos a todas las causales que operan por la voluntad de alguna de las partes.
- B) Causales objetivas. En este grupo consideraremos las causales que operan con independencia de la voluntad sobreviniente de las partes.

Las causales subjetivas de terminación del contrato de trabajo, tal como podemos apreciar, están inspiradas en los bienes jurídicos que el legislador ha considerado como los más valiosos o relevantes en la relación laboral, de tal modo que, si nosotros consideramos los mandatos subyacentes en las causales, podemos configurar un verdadero estatuto mínimo con las obligaciones que la ley impone a las partes del contrato de trabajo. Así, por ejemplo, en el artículo 160 N° 1, el legislador le impone a las partes mantener una conducta proba, pacífica, respetuosa y apegada a la moral durante el desarrollo de la relación laboral que los vincula.

A continuación analizaremos la causal de "falta de probidad" contenida en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Lo primero que debemos constatar, es que el legislador se limitó a enunciar la falta de probidad como causal de terminación del contrato de trabajo sin entregar, al efecto, ninguna definición que especificara su cabal contenido.

(*) Egresado de Derecho de la Universidad de Chile y funcionario del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

Esta situación, lejos de ser una omisión, obedece a un acertado criterio técnico legislativo que, por medio de la plasticidad de los conceptos que la doctrina llama indeterminados a priori (es decir que contienen una textura abierta que evoluciona con el tiempo), pretende lograr una adecuación permanente de las normas a la realidad social.

Los encargados de dotar de un contenido concreto a las causales de terminación del contrato de trabajo son los Tribunales de Justicia, pues es el Juez del Trabajo quien enfrentado a la controversia debe resolver caso a caso respecto de la configuración de la causal.

Es por este motivo que el real contenido de "la falta de probidad" debemos buscarlo en la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia.

A continuación analizaremos sistematizadamente los fallos más relevantes de los últimos años referidos a la causal de "falta de probidad".

LA PROBIDAD

En su acepción ordinaria la probidad dice relación con la honradez o rectitud en el obrar de las personas.

La jurisprudencia ha fijado el concepto de probidad laboral en los siguientes términos:

Corte de Apelaciones de Coyhaique, 27.09.91.

"La probidad es la integridad que debe acompañar permanentemente la conducta del trabajador en el desempeño directo o indirecto de sus funciones (...) es la honestidad de una persona en el medio laboral".

Corte Suprema, 28.05.91.

"El trabajador que se dedica al comercio y venta de mercaderías similares a las expendidas por su empleador, mientras trabaja con él, incurre en falta de probidad, la que debe entenderse como sinónimo de integridad y honradez en el obrar, que la referida conducta observa.

Las normas de honradez inherentes a toda actividad humana, se deben entender incorporadas al contrato de trabajo, aun cuando no existe texto que lo imponga, dado que la honradez no puede quedar sujeta a la existencia de una disposición expresa que la establezca, por lo que no obsta a la conclusión precedente que la negociación referida no se encuentra prohibida por escrito en el contrato".

La relevancia que le asignan nuestros tribunales a la probidad es evidente, al punto que la entienden como un componente implícito del contrato de trabajo.

La Falta de Probidad:

Para que se configure la causal y el empleador pueda poner término al contrato sin pagar las indemnizaciones, los hechos que la configuran deben ser:

- A.- Graves;
- B.- Atribuibles al trabajador;
- C.- Comprobados, y
- D.- actuales.

A.- Gravedad

Los tribunales han calificado la gravedad del hecho ponderando los siguientes elementos:

- 1.- Magnitud o grado de reproche de la conducta.
- 2.- Perjuicios causados.
- 3.- Posición del trabajador en la empresa.
- 4.- Reiteración de los hechos.

1.- Magnitud o grado de reproche de la conducta:

Corte Suprema, 22.05.93.

"La falta de probidad es una de aquellas causales que la ley laboral ha considerado de suyo importante, tal es así que la invocación indebida de ella se sanciona en forma especial, toda vez que atenta contra la integridad del individuo".

Corte Suprema, 26.10.94.

"La causal específica de terminación del contrato de trabajo invocada por el empleador demandado, relativa a la falta de probidad del trabajador, no puede estimarse configurada por haber incurrido el empleado en el hecho reprochable de faltar el respeto a su empleador, pues dicha causal está referida a la falta de honradez o de honestidad en el actuar".

Corte Suprema, 27.08.92.

"El trabajador que es sorprendido sustrayendo bienes de su empleador incurre en la causal de falta de probidad y también en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

Corte Suprema, 30.07.92.

"La discusión de palabra aun en términos groseros, propios del lenguaje usado en tales casos, no puede ser estimado como falta de probidad, vías de hecho o conducta inmoral grave".

Corte Suprema, 02.06.92.

"No es necesario que el hecho que constituya la falta de probidad deba ser consumado, basta que se incurra en una conducta censurable que afecte la integridad y honradez en el obrar y que exista ánimo de reportar, con ella, beneficio o utilidad personal, como ocurre, en la especie, en que el trabajador fue sorprendido sacando mercadería desde el interior de la empresa".

Corte Suprema, 30.01.92.

"Que al efectuarse una revisión en los casilleros del personal de la industria, debido a que constantemente se perdían productos de la fábrica, se encontró en el del actor un paquete con 10 u 11 cajas de hilo sin que explicara la razón de encontrarse esas especies en ese lugar, lo que constituye la causal de terminación del contrato de trabajo, de falta de probidad".

Corte Suprema, 06.07.90.

"La declaratoria de reo del trabajador como autor del delito de robo de especies de propiedad de su empleador configura la causal de caducidad del contrato de trabajo consistente en falta de probidad".

Corte Suprema, 28.04.94.

"Aplicando las reglas de la sana crítica, el Tribunal recurrido de queja estimó que no permiten atribuir el carácter de grave al incumplimiento por parte del empleado, Subgerente del Banco de que se trata, de su obligación contractual, al efectuar un cobro indebido de intereses, en términos de autorizar la terminación del contrato de trabajo, atendidas las circunstancias en que se produjo y de que no hubo un aprovechamiento personal del empleado, existiendo incluso antecedentes que conducen a estimar que parte del dinero cobrado indebidamente lo aprovechó el propio Banco".

Corte Suprema, 27.04.83.

"Acreditado que el actor substrajo una suma de dinero de una de las casillas donde los trabajadores guardan sus cosas, dinero que pertenecía a otro trabajador, y no obstante que aquél, al ser sorprendido posteriormente cuando se negó a ser revisado, devolvió de inmediato el dinero declarando que lo había tomado sin ánimo de substraerlo, a juicio de la Corte el hecho configura la causal de terminación de contrato invocada por la empleadora, pues éste reviste la gravedad que exige la ley y faculta a aquélla para exonerar al demandante".

Corte Suprema, 27.04.83.

"Existe causal justificada de despido, falta de probidad, cuando se ha acreditado que el trabajador se ha apropiado de una bolsa de cigarros y éste ha reconocido tal hecho a los testigos, ante la policía y ante el tribunal que conoce de la causa criminal y que lo ha encargado reo por tales hechos.

Esta falta de probidad implica también una infracción grave del trabajador a sus obligaciones contractuales".

Corte de Apelaciones de Concepción, 15.10.92.

"La falta de probidad o de integridad y honradez en el obrar, exigida al trabajador, es un concepto moral más amplio que el tipo penal. El trabajador que infringiendo el contrato en relación con el Reglamento Interno, obtiene ventajas indebidas en el desempeño de su labor, incurre en esta causal".

Corte Suprema, 25.05.94.

"Incorre en falta de probidad el trabajador que adultera una boleta de compraventa, aumentando su valor, para obtener que el empleador le reembolse una suma mayor que el gasto realmente efectuado".

2.- Perjuicios causados:

Corte Suprema, 06.05.93.

"Si bien se trabó en pendencia con un compañero de trabajo, diciendo que éste lo insultó, ocurre que tal hecho sucedió en un recinto privado, fuera del local de ventas, por tanto no tuvo lugar en presencia del público. En dichas circunstancias, ello no afecta a la buena marcha del establecimiento comercial.

Como consecuencia de lo dicho, resulta que el despido fue injustificado".

Corte Suprema, 15.05.93.

"No es suficiente para establecer la falta de probidad o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el hecho de que por error un trabajador que trabaja a trato, señaló como fecha de la labor el día sábado, en lugar del viernes, con lo que su salario se le liquida como en hora extraordinaria.

Apreciando las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, considerando el tiempo que el actor se ha desempeñado para la demandada (13 años), y analizando el beneficio económico que le podría haber reportado tal irregularidad (más o menos \$8.000) y constituyendo tal hecho una situación aislada, ha de concluirse que ello no es suficiente para establecer falta de probidad o incumplimiento grave de las obligaciones".

Corte Suprema, 25.06.92.

"Las causales de caducidad del contrato de trabajo contempladas en los números 1 y 5 del artículo 156 del Código del Trabajo, consistentes en falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, se configuran aun cuando el afectado sea un tercero sin que sea menester que exista perjuicio del empleador y que el comportamiento reprochable del trabajador afecte sólo a las relaciones laborales con su empleador".

Corte Suprema, 17.09.85.

"Enfocada bajo este prisma la situación de un ex cajero de una institución bancaria, resulta incuestionable que su comportamiento ha adolecido de una grave falta a la probidad que le era exigible y que, dadas sus características, modalidades de ejecución y el perjuicio pecuniario que ha irrogado a su empleadora, ha trascendido del plano funcionario o laboral, mereciendo un reproche penal a través del auto de procesamiento emanado en su contra en el respectivo juicio criminal; reproche que si bien tiene un carácter provisional y no representa una condena definitiva, revela palmariamente lo censurable de su conducta, y permite encuadrarla en la causal de exoneración tantas veces mencionada".

Corte Suprema, 04.11.87.

"La circunstancia de haber hecho la demandante un paquete con catorce hallullas declarando, en la caja del negocio, que iban diez unidades, si bien es, en sí, una falta, no puede ser calificada como falta de probidad ni como una falta grave a las obligaciones contractuales que permita al empleador poner término a la relación contractual, sin derecho a indemnización, de un trabajador que se ha desempeñado a su servicio por más de trece años".

Corte Suprema, 16.07.92.

"Estos hechos, de acuerdo a los antecedentes y probanzas analizadas en el fallo recurrido, relativos a la causal de término del contrato de trabajo, en ningún caso constituyen falta de probidad de parte de la trabajadora en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, dado que aquélla debe revestir caracteres de gravedad debidamente comprobada, como lo exige el N° 1 del artículo 2° de la Ley N° 19.010, para que habilite o faculte la terminación del contrato de trabajo, lo que no ocurre en el caso sub lite, por cuanto la entrega de diez kilos más de azúcar de los realmente comprados, no importa una sustracción, como se sostiene por el demandado al contestar la demanda, cuya entrega al destinatario no fue impedida por el demandado, lo que revela que ella carecía de trascendencia ni afectaba seria ni económicamente al patrimonio del empleador, ni tampoco que hubiere sido hecho de manera oculta y maliciosa".

Corte Suprema 16.11.94.

"A este respecto adherimos a lo sostenido por el Juez del primer grado en cuanto expresa a su fallo que los elementos de juicio, aun apreciados conforme a las reglas de la sana crítica, son insuficientes para estimar justificado el despido. Consideró el Juez que un trabajador habría tomado, sin autorización, algunos panes y fruta, cuyo valor es mínimo, no podía privársele del derecho a indemnización; la sanción no guarda relación alguna con el hecho imputado al trabajador".

3.- Posición del trabajador en la empresa:

Corte Suprema, 27.04.83.

"La probidad supone integridad, rectitud y honradez en el obrar y la falta de dichos atributos, cuando reviste caracteres de gravedad, configura, precisamente, la causal de despido del artículo 14, N° 1 del Decreto Ley N° 2.200, y la jurisprudencia de nuestros Tribunales ha demostrado especial estrictez en la aplicación de ella en materia de manejo de dineros, que requiere de los trabajadores que asumen responsabilidades, en la custodia y control de su circulación dotes de honestidad acordes con la confianza que les ha dispensado el empleador al encomendarles esa clase de cometidos".

Corte Suprema, 27.04.83.

"Los atestados y la documentación no objetada que sirvieron de antecedentes probatorios de los cargos que se hicieron al actor, lograron establecer de un modo convincente que el demandado incurrió en la causal señalada en el N° 1 del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.200, toda vez que otorgó créditos sin documentar, hizo mal uso de dineros de la demandada al no efectuar los depósitos oportunamente y realizó ventas de productos de la empresa sin exigir a cambio documentación alguna que garantizara su pago; todo lo cual, obviamente, produjo perjuicio al patrimonio de su empleador, situaciones que cobran mayor relevancia si se considera el grado de confianza que la demandada dispuso al dependiente, colocándolo en un cargo de suma responsabilidad, confianza a la que no respondió, como quedó acreditado en el proceso".

Corte Suprema, 26.10.89.

"Incorre en falta de probidad o moralidad el jefe de producción de una empresa que mantiene relaciones amorosas con la cónyuge de su empleador, que se desempeña como cajera en ausencia de su propietario, lo que constituye una conducta contraria a la ética y un atentado grave, a las obligaciones de rectitud, lealtad y honradez que debe el dependiente por la confianza depositada en él".

Corte Suprema, 25.05.94.

"Para resolverlo, ni siquiera era necesario acreditar quién realizó materialmente la falsificación. Era y siguen siéndolo, un problema de calificación jurídica. Por nuestra parte, estimamos que los hechos, atendidas las circunstancias especiales, la calidad de la entidad demandante y de las labores que cumplía la actora, exigían inequívocamente, un comportamiento de elevada calidad moral, y libre de todo reproche. No obstante actuó como lo hizo incurriendo así en falta de probidad laboral. Todo esto lo dijimos muy claramente en nuestra sentencia, revocatoria".

Corte de Apelaciones de Coyhaique, 27.11.91.

"Que dentro de tal orden de ideas, resulta fundamental tener presente que el demandante se encuentra sometido a proceso por resolución a firme en el proceso criminal Rol N° 8.610 del Primer Juzgado de esta ciudad, por delitos reiterados de abusos deshonestos en la persona de tres alumnas suyas; y que, a mayor abundamiento, los antecedentes allegados al sumario administrativo instruido por el Municipio local, apreciados según la sana crítica, son indiciarios de actuaciones que merecen el mismo reproche judicial, de manera que, habida cuenta de la calidad de director del establecimiento educacional donde las víctimas estudiaban, resulta indudable que su ex empleadora procedió ajustada a derecho y al mérito de los antecedentes al ponerle término a su contrato en virtud de la causal invocada".

4.- Reiteración de los hechos:

Corte Suprema, 28.04.94.

"Para apreciar la gravedad de la falta en que incurrió el actor no pudimos sustraernos de su comportamiento funcionario anterior a ella. Así es como se agregaron a los autos comunicaciones dirigidas a él por el Gerente de División Personal de la demandada, por medio de las cuales se le otorgan premios en dinero por el "Concurso de Objetivos" correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 1988. También se acompañó formulario de evaluación de metas de fecha 24 de enero de 1991, en el que se deja constancia que se trata de "ejecutivo muy organizado y disciplinado, debiendo mejorar en exigencias con su equipo de trabajo, considerándose su desempeño".

Corte Suprema, 16.11.94.

"Los falladores, recurridos de queja al confirmar el fallo que dio lugar a la demanda por despido injustificado coinciden con el Juez de 1er grado en que a un trabajador con diez años de antigüedad, porque en una oportunidad había tomado, sin autorización, algunos panes y frutas, cuyo valor es mínimo, o podía privársele del derecho a indemnización".

Corte Suprema, 14.09.94.

"La empresa con todos los perjuicios que la afectaron para no perjudicar a su jefe, hecho que indica que la situación de éste estaban destinadas a la mantención de las buenas relaciones laborales y humanas dentro de la empresa y, la infracción cometida fuera de no ser de gran magnitud, ni haber causado un perjuicio pecuniario a la demandada, no se ha probado que fuera reiterativa".

Corte Suprema, 16.06.92.

"Por consiguiente, en concepto de los informantes, aun cuando el obrar de la demandante se hubiere debido o no a un error de su parte, de modo alguno configura una falta de probidad grave que permita al empleador demandado dar por terminado el contrato de trabajo que lo vinculaba con ella, más aún que se trata de una persona que trabajó alrededor de veinte años al mismo empleador sin que su conducta laboral recibiera reparos similares al en comento, según lo dicen además los propios testigos del demandado Pérez Muñoz y Jaque Bravo, razón por la que el despido de que fue objeto ha sido injustificado y como tal, deberá el demandado pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º y el inciso segundo del artículo 5º de la Ley Nº 19.010, aumentada esta última en un veinte por ciento".

Corte Suprema, 04.11.87.

"En efecto, no es dable suponer que un trabajador antiguo exponga su trabajo incluyendo en un paquete tres hallullas de más que no tienen valor superior a \$40, siendo mucho más probable que ello haya ocurrido por un error, que es la explicación que dice la demandada se le dio en esa ocasión. Por lo expresado, no puede concluirse que el único hecho probado sea necesariamente indicativo de una falta de probidad o de una falta grave a las obligaciones contractuales, más aún cuando no se demostró por ningún medio que tal situación hubiese ocurrido en otra u otras ocasiones".

Corte Suprema, 27.04.83.

"Incurrir en falta de probidad las dependientes que en varias oportunidades han defraudado a su empleador de la siguiente manera: una de las dependientes, aprovechando que en algunas oportunidades los clientes del establecimiento –se trata de una pastelería– dejaban abandonadas las boletas y canceladas, las utilizaba posteriormente en otras ventas por sumas mayores, marcando en la caja registradora un vale por la diferencia y llevando personalmente ambas boletas a la cajera, la otra dependiente involucrada en los hechos, de modo que hacían pagar al cliente el valor total de la compra mediante esos dos vales.

De esta manera el valor correspondiente al primer vale, ya cancelado, se distribuía entre ambas dependientes".

B.- Atribuibles al trabajador

Corte Suprema, 14.11.94.

"La calificación de errores o irregularidades imputables al trabajador constituyen un problema de valoración en que es necesario ponderar los hechos y los efectos, para determinar entre ellos una necesaria relación de equivalencia, que permita resolver si una infracción es o no de tal entidad que autorice para poner término a un contrato de trabajo sin indemnización alguna".

Corte Suprema, 07.06.94.

"Incorre en falta de probidad el trabajador que, estando expresamente obligado a controlar un fondo, formula rendiciones de cuentas que incluyen boletas de compraventa adulteradas por sus subalternos".

Corte Suprema, 17.08.88.

"Habiéndose acreditado que el actor se presentó reiteradamente en estado de intemperancia alcohólica en el lugar de su trabajo, pese a que había sido severamente amonestado con anterioridad sobre este particular, debe entenderse que dicha actitud demuestra una manifiesta falta de probidad, pues ello importa una actitud reñida con la integridad y rectitud en el obrar al faltar la moderación y la templanza exigidas por todo proceder ajustado a la razón y a la hombría de bien. Esta conducta no puede aceptarse justificada por la vía de sostener que la misma no sería imputable al actor por tener su origen en una enfermedad de naturaleza psiconeurótica que padece desde hace años, que lo llevaría a cometer excesos alcohólicos, porque, aparte de no haberse acreditado que al ingerir alcohol haya obrado privado de razón, si se encontraba enfermo nada le impedía obtener licencia médica dejando así de concurrir a trabajar".

Corte Suprema, 11.06.92.

"El trabajador que conduce un vehículo de la empresa, en estado de ebriedad, por lo que es condenado como autor del respectivo delito, al que le sería aplicable la causal de caducidad del contrato de trabajo consistente en falta de probidad, no incurre en los hechos que la configuran atendido que éstos fueron realizados en día domingo, él no estaba obligado a trabajar, cuando iniciaba su feriado legal, y en la ejecución, por orden del empleador, de una función que no le correspondía según su contrato de trabajo".

C.- Actuales

Corte Suprema, 22.04.93.

"Los hechos que motivan el despido de un trabajador deben ser inmediatos. No puede invocarse la causal de falta de probidad cuando han transcurrido casi dos años del hecho fundado en hurtos que no se han acreditado; y ni siquiera está claro en las declaraciones de los testigos la cantidad sustraída y el tiempo en que se produjeron los hechos".

Corte de Apelaciones de Concepción, 25.04.85.

"Las infracciones que configuran una causal de despido deben ser contemporáneas con éste. No es procedente fundar una causal de despido en un conjunto de infracciones ocurridas en diversas épocas y años.

"No se puede formar un conjunto de faltas diversas para aplicar por todas ellas una sanción, máxime cuando hay diferencias de tiempo entre el acaecimiento de varias de ellas".

D.- Debidamente comprobados

Corte Suprema, 28.05.91.

"La falta de probidad, esto es, de integridad y honradez en el obrar, no aparece claramente que los actores no tuvieron un proceder recto, o que tuvieron el ánimo preconcebido de incurrir en un hecho censurable o de reportar un beneficio o utilidad personal, más todavía cuando dicha intención se ve alejada por el hecho de que su actuación era a la vista de sus compañeros de labores, quienes realizaron los diversos procesos de fabricación".

Corte de Apelaciones de Coyhaique, 27.09.91.

"Que la "probidad" consiste en la "rectitud en el obrar" y en términos laborales, puede concebírsela además como la integridad que debe acompañar permanentemente la conducta del trabajador en el desempeño directo o indirecto de sus funciones. Resulta evidente, entonces, que para aquilatar las faltas que puedan atribuirse en cuanto a la honestidad de una persona en el medio laboral, es necesario proceder a una valoración relativa del conjunto de las circunstancias intervinientes, dentro de las cuales no solamente se encuentra la conducta pasada del trabajador –en relación a lo cual se ha hecho causal en estrados por su defensa– sino, que, de una manera especial, la naturaleza, oportunidad, trascendencia y entidad de las mismas".

Corte Suprema, 16.03.94.

"Se trata de una imputación planteada en términos generales, no precisándose cuál sería el incumplimiento que se le imputa, más aún cuando la misma demandada señala que "no fue posible encontrar antecedentes que demostraran que la actora obtuvo un beneficio pecuniario.

"No habiendo probado la demandada los hechos que configuran la causal de despido alegada procede declarar injustificado el despido y ordenar el pago de las indemnizaciones que el fallo detalla; no procediendo descontar suma alguna a la actora de lo que debe pagar la demandada ya que al contestar la demanda y no poner excepciones precluye su derecho a hacerlo".

Corte Apelaciones de Santiago, 10.08.94.

"Por otro lado, cabe hacer presente que la calificación de errores o irregularidades imputables al trabajador, constituyen en problema de valoración imputables al trabajador, constituyen un problema de valoración en que es necesario ponderar los hechos y los efectos, para determinar entre ellos una necesaria relación de equivalencia, que permita así resolver si una infracción es o no de tal entidad que autorice para poner término a un contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, valoración que en ningún caso puede quedar sujeta al criterio que pueda darle la parte empleadora mediante reglamentos o instrucciones internas, pues ello es privativo de una resolución judicial".

CONCLUSION

El contrato de trabajo, tal como lo hemos podido apreciar a propósito de este somero análisis, es fuente de una riquísima gama de obligaciones éticas, las cuales encuentran su fundamento en la protección de bienes jurídicos de gran relevancia tales como la vida, la integridad física y moral, el respeto, la sana convivencia entre las partes, etc.

La labor de la jurisprudencia a propósito de las obligaciones éticas adquiere un doble rango, por una parte debe otorgar una eficaz protección a estos bienes jurídicos y por otra, debe evitar que este amparo se transforme en una alternativa de despido sin pago de indemnizaciones al trabajador.

Nuestros Jueces del Trabajo han cumplido acertadamente este doble rol de la manera en que se efectúa el trabajo de los juristas, es decir, "creando derecho" a través de la interpretación de las normas generales.

Debemos agregar que la creación jurisprudencial de derecho a propósito de esta causal ha sido riquísima, en efecto, tal como hemos podido apreciar, la conducta "no proba" relevante en materia laboral, no es por cierto, la sola falta de honradez o integridad en el actuar de un individuo, sino que de acuerdo a nuestros tribunales, esta conducta debe además revestir todos los caracteres de gravedad, oportunidad e imputación que hemos analizado.

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);
- 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

- 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 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

(*) Publicada en el Diario oficial el 29.01.90.

- 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

- 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 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial el 29.01.90.

- 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);
- 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., 05.02.90.

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;
- 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial el 07.02.90.

- 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 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial el 16.10.90.

- 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, con-tenidos en los Oficios N°s. 57 y 1.662, de 17 y 06 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 3°.- 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 choferes 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. Nº 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 la fiscalización de su cumplimiento, constituyen lugares de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el recorrido de la respectiva línea o variante, sus garitas o terminales y las oficinas o locales en que funcione la administración de la misma cuando, en materias laborales, hubiere sido centralizada por los empleadores.

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 "relevó" 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.

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			
TOTAL			

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

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

LIQUIDACION		\$	
TOTAL HABER	+		
TOTAL DESCUENTOS	-		
ALCANCE LIQUIDO		=	
TOTAL ANTICIPO		-	
SALDO LIQUIDO			\$

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 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial el 29.11.91.

- 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;
- 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;

(*) Publicada en el Diario Oficial de 05.04.94.

- 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., 09.08.94.

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 Nº 311, de 08 de abril, de 1994, publicada en el Diario Oficial de 16 de abril de 1994 y, Nº 470 de 06 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 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:

(*) Publicada en el Diario Oficial el 13.08.94.

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 archivarse 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 06 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:	DIAS Y HORA INICIO	DIAS 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 Nº:												
3. JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL												
Nombre del Trabajador	Nº de Ruta	Inició Servicio	a las	Terminó el Servicio el	a las	Total hrs. de Conducción (hrs. min.)	Total hrs. de Turnos Auxiliares (hrs. min.)	Total hrs. Simple presencia (hrs. min.)	Total descansos en ruta (hrs. min.)	Deberá presentarse a las	Con destino a	Firma del Trabajador
		Abierta (hrs. min.)		Cerrada (hrs. min.)						Abierta (hrs. min.)		
La información de estas columnas debe ser escrita por el representante del Empleador al momento del Servicio.						La información de estas columnas debe ser escrita por el representante del empleado al término del Servicio. (El tiempo, 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 ENCOMIENDA				5. CONTROL EN RUTA								
La información de esta sección sólo se ingresa si los trabajadores son remunerados a base de comisiones o con sueldo base más comisión				NOMBRE (DE) FUNCIONARIO								
GRUPO	PLANILLA Nº	SUB-TOTAL (S)		RUT			INSTITUCION					
				LETRA ADECUADA:			DIA Y HORA CONTROL:			OBSERVACIONES:		
				<input type="checkbox"/> SI			LUGAR CONTROL:					
				<input type="checkbox"/> NO			LIBRETAS					
				DESCANSOS EN RUTA:			<input type="checkbox"/> SI, TODAS BENELENADAS					
				<input type="checkbox"/> SI, OPORTUNAMENTE			<input type="checkbox"/> SI, TODAS MAL BENELENADAS					
				<input type="checkbox"/> INCOMPLETOS O INOPORTUNAMENTE			<input type="checkbox"/> FALTAN, O MAL LLEVADA...DE...					
				<input type="checkbox"/> NO TOMADOS			<input type="checkbox"/> NINGUN TRABAJADOR PORTA LIBRETA					
RECAUDACION REALIZADA EN LA RUTA				Firma Tenedor:								
RECAUDACION TOTAL (S)												

<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 (Redacción Dato Oficial 080994)
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.

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.

(*) Publicada en el Diario Oficial el 06.02.95.

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 correspondientes 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.

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.

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.

(*) Publicada en el Diario Oficial el 06.02.95.

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 02 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 09.08.94, 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 08.09.94, 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.

Ministerio del Trabajo y Prevision Social

Subsecretaría de Previsión Social

MODIFICA DECRETO Nº 40, DE 1969, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (*)

Núm. 95.- Santiago, 04 de julio de 1995.- Vistos: Lo dispuesto en el Título VII de la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la Ley Nº 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza y las facultades que me confiere el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República de Chile.

Decreto:

1.- Modifícase el Decreto Supremo Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, sustituyendo sus artículos 8º, 9º, 10 y 11 por los siguientes:

Artículo 8º. Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

Artículo 9º. Para los efectos de este reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La categoría profesional estará constituida por:

- A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un postítulo en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y
- B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.

(*) Publicado en el D.O. 16.09.95.

La categoría técnico estará constituida por:

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Artículo 10. Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamentos de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

En aquella empresa cuya cotización adicional genérica sea de 1,7%, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.

Si la cotización adicional genérica es de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa.

Artículo 11. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO
(DIAS A LA SEMANA)

Nº Trabajadores	Cotización Genérica (D.S. N° 110)			
	0% ó 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%
De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C.= Tiempo completo.

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N° 16.744.

Artículos Transitorios

Artículo 1º. Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento estén reconocidas como expertos profesionales o expertos prácticos en prevención de riesgos, podrán continuar ejerciendo su especialidad en las empresas en las que, conforme a su tamaño, les autorizan para hacerlo los artículos 10 y 11 de este reglamento, que por este decreto se reemplazan.

Artículo 2º. Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento, se encuentren cursando la carrera de Técnicos Universitarios en Prevención de Riesgos, y las que estuvieren matriculadas en dicha carrera en el proceso de admisión de las Universidades correspondientes al año 1995, quedarán al titularse calificadas en la categoría de profesionales, en los términos y condiciones establecidas en los artículos 10 y 11 de este reglamento.

Artículo 3º. Deróganse los artículos 2º y 3º transitorios del actual Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac-Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Carlos Massad Abud, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda a Ud., Lautaro G. Pérez Contreras, Subsecretario de Previsión Social subrogante.

NORMATIVA LEGAL SOBRE MEDIACION EN PROCESOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

Felipe Sáez Carlier (*)

1.- **Código del Trabajo** (D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Título IV

De la mediación

"Artículo 352.- En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes, o en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes".

"Artículo 353.- El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las partes".

"Artículo 354.- El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión".

"Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no acepte dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho".

2.- **Cuerpo de Mediación.**

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CREA CUERPO DE MEDIACION Y ESTABLECE NORMAS RELATIVAS A SU INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO

D.F.L. N° 1.- Santiago, 30 de julio de 1992.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.069, de 1991, dicto el siguiente:

Decreto con Fuerza de Ley:

"Artículo 1°.- Créase un Cuerpo de Mediación cuyos integrantes podrán realizar la mediación a que se refieren los artículos 128 y siguientes de la Ley N° 19.069. (Actualmente esta referencia debe entenderse hecha a los artículos 352 y siguientes del Código del Trabajo).

(*) Egresado de Derecho de la Universidad de Chile y funcionario del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

"Artículo 2º.- El número de mediadores que existirá en cada Región del país será el siguiente:

Primera Región	:	3
Segunda Región	:	6
Tercera Región	:	6
Cuarta Región	:	4
Quinta Región	:	12
Sexta Región	:	8
Séptima Región	:	10
Octava Región	:	15
Novena Región	:	4
Décima Región	:	11
Undécima Región	:	3
Duodécima Región	:	4
Región Metropolitana	:	64

"El Presidente de la República sólo podrá aumentar el número de mediadores por región, considerando para tal efecto el aumento del número de instrumentos colectivos que se suscriban en cada una de ellas.

"Artículo 3º.- La designación de los integrantes del Cuerpo de Mediación se hará por Decreto Supremo firmado por el Presidente de la República, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en cada una de las respectivas Regiones y de las diferentes áreas de actividades y de servicios, en conformidad a las normas que señale el Reglamento.

"Artículo 4º.- Para ser miembro del Cuerpo de Mediación será necesario tener experiencia calificada en las áreas económica o laboral, o en el ámbito vinculado a las relaciones industriales y actividades afines.

"Los honorarios del Mediador se fijarán de común acuerdo entre las partes y el Mediador.

"Artículo 5º.- No podrán ser designados mediadores las personas que tengan alguna de las calidades a que se refiere el artículo 177 de la Ley Nº 19.069. (Actualmente esta referencia debe entenderse hecha al artículo 401 del Código del Trabajo).

"Artículo 6º.- El cuerpo de Mediadores tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

"Artículo 7º.- Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo de Mediación:

- a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad mediadora en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedente;
- b) Representar al Cuerpo de Mediadores ante las autoridades del Estado;
- c) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo de Mediación;

- d) Remover a los Miembros del Cuerpo de Mediación en los casos señalados en el artículo 11 de este texto legal.
- e) Designar un Secretario Ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo de Mediación y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y
- f) En general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente dictar las normas relativas a su funcionamiento.

"Artículo 8º.- Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sancionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

"Artículo 9º.- El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que estimare necesarias para dicho funcionamiento.

"Artículo 10.- Cuando las partes acordaren la designación de un Mediador, deberán comunicarlo a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de tres días contados desde la fecha de dicha designación quien procederá a notificar a aquél de su nominación para los efectos de lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley Nº 19.069. (Actualmente esta referencia debe entenderse hecha al artículo 354 del Código del Trabajo).

"Asimismo, la Inspección del Trabajo, deberá comunicar dicha designación dentro del plazo de tres días al Secretario Ejecutivo del Cuerpo de Mediación.

"Artículo 11.- Los Mediadores permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento y cesarán en los mismos por idénticas causales a las señaladas en el artículo 187 de la Ley Nº 19.069. (Actualmente esta referencia debe entenderse hecha al artículo 411 del Código del Trabajo). Para estos efectos, el notable abandono de sus deberes a que alude la letra c) del mencionado artículo debe entenderse referido a su negativa reiterada e injustificada a aceptar el cargo de Mediador o cuando no iniciare sus funciones o abandonare culpablemente un procedimiento en curso.

"Los acuerdos del Consejo Directivo del Cuerpo de Mediación que se pronuncien sobre la inhabilidad o remoción de los mediadores, serán notificados por el Secretario Ejecutivo del Cuerpo de Mediación, o por el Inspector del Trabajo respectivo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 48 del Código de Procedimiento Civil.

"Artículo 12.- Corresponderá al Cuerpo de Mediación la remoción del cargo de miembro del Consejo Directivo, la que deberá ser acordada por los dos tercios de sus miembros, en votación secreta y unipersonal.

"Artículo 13.- En lo no previsto previsto en el presente Decreto con Fuerza de Ley y, en cuanto sean pertinentes, serán aplicables al Cuerpo Arbitral y los Arbitros señala la Ley Nº 19.069". (Actualmente esta referencia debe entenderse hecha al Código del Trabajo).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

5.635/256, 1º.09.95.

La relación que une a los señores ... y ... con la Convención Evangélica Bautista de Chile y con la Corporación Metodista, respectivamente, no se rige por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 8º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.599/106, de 16.05.91 y 6.479/210, de 30.09.91.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la eventual existencia de una relación laboral jurídicamente válida entre las organizaciones religiosas denominadas Convención Evangélica Bautista de Chile y Corporación Metodista y los señores ... y ..., respectivamente, ambos pastores de las mismas.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Efectivamente, y tal como lo señala en su presentación, esta Dirección mediante Dictamen N° 6.479/210, de 30.09.91 concluyó que "El vínculo que une a la Corporación Anglicana de Chile con sus miembros que detentan la calidad de Pastores no se rige por las normas contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias", conclusión a la cual se arribó luego del análisis de los artículos 7º y 8º del referido Código y de las condiciones copulativas que debe reunir toda prestación de servicios para constituir un contrato de trabajo, particularmente, aquella relativa a la "subordinación y dependencia" y al "contenido patrimonial" del contrato de trabajo, elementos que si bien no han sido conceptualizados por el legislador, han sido sistemáticamente exigidos por la doctrina como factores que conforman el contenido del contrato de trabajo.

Ahora bien, a la luz de los elementos legales y doctrinarios contenidos en el cuerpo del Dictamen N° 6.479/210, ya citado, que son de su conocimiento, corresponde analizar la labor que desempeñan los pastores Sres. ... y ... para las iglesias en cuestión, a fin de determinar si en ella se dan las características reseñadas en el citado pronunciamiento, las que permitirán o no calificarla de relación laboral.

De acuerdo a los antecedentes reunidos en torno a la situación que nos ocupa, en particular de los Estatutos de las Corporaciones Bautista y Metodista, tenidos a la vista, e informes inspectivos evacuados por los fiscalizadores Sres. R.S.L. y H.C.D., con fecha 21.09.94 y 03.07.95, respectivamente, la "Convención Evangélica Bautista de Chile" es una persona jurídica de derecho privado, corporación de carácter religioso, cuyo objeto es "propender a la extensión del Reino de Dios, la educación moral y cristiana, mediante la estrecha cooperación de las Iglesias Bautistas del país, y en estricta sujeción a las enseñanzas del Nuevo Testamento".

Por su parte, la "Corporación Metodista" es una Corporación Religiosa de derecho privado, integrada exclusivamente por miembros de la Iglesia Metodista de Chile, que tiene por objeto "Divulgar el Evangelio Universal de Nuestro Señor Jesucristo, en sus principios integrales, establecidos en la palabra de Dios, la Santa Biblia".

Ambas corporaciones tienen como objetivos, además, promover el perfeccionamiento moral, espiritual y social de sus miembros, crear y sostener Iglesias locales, bibliotecas, jardines infantiles,

hospitales, colegios, etc., los cuales cumplen a través de sus miembros, algunos de los cuales tienen la calidad de Pastores.

De los ya referidos antecedentes se tiene específicamente respecto a la labor que desempeñan los Sres. ... y ... para las entidades precedentes, en primer lugar, que ambos detentan la calidad de Pastores de sus respectivas iglesias y como tales ésta es su primera y esencial labor, dedicados por tanto a la propagación del evangelio y, como consecuencia de tal investidura deben efectuar otras labores entre las que se encuentra la de administrar los recursos económicos remitidos por las oficinas centrales de las Corporaciones y los fondos constituidos por los aportes y contribuciones de los feligreses en las distintas parroquias –Millaray, Pitrufulquen, 3ª de Temuco–. Asimismo, y dado que ambas entidades religiosas mantienen establecimientos educacionales, recreativos, policlínicos, etc., particularmente en el caso de la Corporación Metodista, la participación de los Sres. ... y ... en la administración de dichos establecimientos deriva exclusivamente de su calidad de Pastores y dicen relación más bien con una labor de supervisión de los bienes muebles, inmuebles y aportes no teniendo facultades de administración de personal como tampoco decisorias por cuanto los acuerdos pasan por las distintas instancias determinadas para la conducción de cada institución.

De lo expuesto precedentemente resulta lícito colegir, atendida las especiales características de la labor que en su calidad de Pastores realizan los Sres. ... y ..., que en ella no se dan las características legales y doctrinarias a que alude el Dictamen N° 6.479/210 para calificarlas de relación laboral, esto es, no se da el contenido patrimonial del contrato por cuanto el empleador no incorpora ni adquiere para sí el resultado del trabajo de aquéllos, a su vez, la labor personal de éstos emana directamente de la religión que profesan y, por último, tampoco se da el elemento fundamental de toda relación laboral, esto es, la subordinación y dependencia por cuanto tanto su participación en la administración de distintos establecimientos, rendiciones de cuentas y asistencia derivan del cumplimiento de los postulados y de la jerarquización de las entidades religiosas de las cuales son miembros.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir, en opinión de la suscrita, que el vínculo que une a don ... con la Convención Evangélica Bautista de Chile y a don ... con la Corporación Metodista, no puede ser calificado de naturaleza laboral en los términos de la normativa legal que regula las relaciones entre particulares.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la relación que une a los señores ... y ... con la Convención Evangélica Bautista de Chile y con la Corporación Metodista, respectivamente, no se rige por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

5.636/257, 1º.09.95.

La Empresa Nacional de Minería, Complejo Paipote se encontró legalmente facultada, a partir del mes de junio de 1994, para modificar la forma de computar el feriado convencional de 20 ó 25 días hábiles considerando el sábado como inhábil, que aplicó por el período comprendido entre los meses de noviembre de 1993 y junio de 1994, a los trabajadores que se desempeñan mediante un sistema de turnos y que iniciaron servicios con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 69.

Concordancias: Dictámenes N°s. 212/10, de 13.01.94; 5.057/242, de 30.08.94 y 5.270/246, de 05.09.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a la procedencia de que la Empresa Nacional de Minería Complejo Paipote, modificara a partir del mes de junio de 1994, la forma de computar el feriado básico convencional de 20 y 25 días hábiles, considerando el día sábado como inhábil, que aplicó por el período comprendido entre los meses de noviembre de 1993 y el de junio de 1994, a los trabajadores de dicha empresa que se desempeñan bajo sistema de turnos y que iniciaron sus servicios con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En relación con la materia en consulta cabe tener presente, previamente, que esta Reparación interpretando la norma que se contenía en el artículo 67 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 19.250, de 1993, que actualmente corresponde a la establecida en el artículo 69 del mismo texto legal, mediante Dictamen N° 212/10, de 13.01.94, sostuvo que "la norma contenida en el nuevo artículo 67 del Código del Trabajo, conforme a la cual el sábado constituye un día inhábil para los efectos de calcular el feriado anual es aplicable aquellos feriados cuyo período de duración emana sólo de la ley, y no aquellos que son de nivel igual o superior en virtud de contratos individuales o colectivos de trabajo".

En el mismo orden de ideas, este Servicio a través del Dictamen N° 5.057/242, de 30.08.94, por las consideraciones que en el mismo se señalan, mantuvo la doctrina contenida en el Dictamen N° 212/010, antes citado, reiterando de esta forma que no resulta procedente aplicar el artículo 69 del Código del Trabajo respecto del feriado convencional, vale decir, aquél pactado en un contrato individual o en instrumento colectivo, en la medida que el beneficio convenido represente un número de días por concepto de feriado igual o superior al establecido en la ley.

Con todo, en el aludido Ordinario N° 5.057/242, de 30.08.94, se estableció expresamente que respecto de los instrumentos colectivos que se celebren a partir del 1° de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado contenida en el artículo 69 en análisis, las partes al convenir un feriado superior al legal deberán tener presente la regla contenida en dicho precepto, en términos tales que para calcular el feriado que éstas convengan, el sábado se considerará siempre inhábil cualquiera sea el número de días en que se distribuya la respectiva jornada de trabajo.

Como es dable apreciar en conformidad a la doctrina vigente de este Servicio invocada en párrafos precedentes, no procede considerar el día sábado como inhábil para los efectos de determinar la duración de un feriado convencional, salvo respecto de aquellos que se pacten con posterioridad al 1° de noviembre de 1993, cuando dicho beneficio represente para los respectivos trabajadores un número de días por concepto de feriado igual o superior a aquel que les correspondería impetrar de aplicar la norma prevista en el artículo 69 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes reunidos en torno al caso en consulta, se ha podido establecer que la Empresa Nacional de Minería y el Sindicato de Empresa N° 1, Complejo Industrial Paipote, con fecha 12.12.92, celebraron un contrato colectivo, cuya cláusula vigésima tercera sobre feriado anual, establece que los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo, que hayan ingresado a la Empresa hasta el 30 de noviembre de 1990, tienen derecho a un feriado anual básico de 25 días hábiles, computados de lunes a viernes para el personal administrativo y de lunes a sábado para el personal afecto al régimen de turnos.

Respecto de los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa a partir del 1° de diciembre de 1990 y hasta el 30 de noviembre de 1992, las partes convinieron en la misma estipulación, que tales dependientes por concepto de feriado básico tendrán derecho a 20 días calculados de lunes a viernes para el personal administrativo y de lunes a sábado para aquel que se desempeña en régimen de turnos.

Asimismo, de la documentación que obra en poder de este Servicio, aparece que a partir de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, es decir, a contar del mes de diciembre de 1992, y hasta el mes de noviembre de 1993, los trabajadores afectos a dicho instrumento hicieron uso de su feriado básico en los términos convenidos en la cláusula vigésima tercera, esto es, impetraron 20 ó 25 días hábiles, según corresponda, computados de lunes a viernes en el caso del personal administrativo y contabilizados de lunes a sábado, tratándose de dependientes sujetos a turnos cuya jornada de trabajo se distribuye en seis días.

Posteriormente, la organización sindical recurrente, con fecha 16 de noviembre de 1993, mediante carta N° 281/93, solicitó a la empresa, una vez entrada en vigencia la Ley N° 19.250, la aplicación de la norma que se contenía en el artículo 67 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores sujetos a turnos que tenían derecho a un feriado convencional de 20 ó 25 días hábiles, computados de lunes a sábado. En respuesta a dicha petición, la Empresa mediante Circular N° 1.080, de 26 de noviembre de 1993, informó a todos los trabajadores que el artículo 67 disponía que "para los efectos del Feriado Legal, el día sábado se considerará siempre inhábil y, por lo tanto, los días de Feriado Legal para el personal que labora en Régimen de Turno se considerará de lunes a viernes", información ésta que fue ratificada por Circular N° 045, de 20 de enero de 1994, documento que reafirma disposiciones e instrucciones relacionadas con el otorgamiento de dicho beneficio.

Como resultado de lo expuesto en párrafos precedentes, y de acuerdo a lo señalado en el informe de fiscalización de 02.01.95, evacuado por el funcionario de la Dirección Regional del Trabajo de Atacama, Sr. ..., durante el período comprendido entre los meses de noviembre de 1993 y junio de 1994, 308 trabajadores que se desempeñan bajo sistema de turnos hicieron uso del feriado convencional de 25 ó 20 días hábiles, beneficio éste que se otorgó considerando el día sábado como inhábil, vale decir, contabilizando los días de lunes a viernes.

Tal modalidad fue aplicada hasta el 27 de junio de 1994, fecha en la cual la Empresa a través de la Circular Interna N° 446 puso en conocimiento de los dependientes de que se trata que "aquellos trabajadores turnados ingresados después del 14 de agosto de 1981 y que tengan por contrato colectivo feriados anuales de 20 y 25 días, éste se computará de lunes a sábado, ya que éstos superan el Feriado Legal base de 15 días".

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa Nacional de Minería mediante presentación de 18.07.94, solicitó a este Servicio un pronunciamiento relativo a la aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, en relación a los feriados básicos convencionales pactados en los diversos instrumentos colectivos, el cual fue evacuado mediante Dictamen N° 5.270/246, de 05.09.94, concluyendo en su punto N° 1 que "No resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo para los efectos de calcular los períodos básicos convenidos en los diversos contratos colectivos vigentes en la Empresa Nacional de Minería, respecto de los trabajadores cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida en seis días".

Como consecuencia de la doctrina contenida en el aludido pronunciamiento jurídico, la gerencia de la Fundición Hernán Videla Lira, mediante memorándum N° 602/484, de 26 de septiembre de 1994, imparte instrucciones respecto a la incidencia del día sábado en el otorgamiento del feriado señalando en lo pertinente que "de conformidad al dictamen referido anteriormente, los trabajadores afectos al contrato colectivo tendrán derecho a un feriado anual en las mismas condiciones estipuladas en la cláusula vigésima tercera de dicho contrato. Esto es:

– "Los trabajadores ingresados hasta el 30 de noviembre de 1990, tendrán derecho a un período anual básico de 25 días hábiles computados de lunes a viernes para el personal administrativo y de lunes a sábado para el personal afecto a régimen de turno.

– "Los trabajadores ingresados a partir del 1º de diciembre de 1992 hasta el 30 de noviembre de 1992 tendrán derecho a un feriado anual básico de 20 días hábiles computados de lunes a viernes y de lunes a sábado, para el personal afecto a régimen de turno".

Los hechos y circunstancias expuestas en los párrafos anteriores, permiten sostener en la especie, que las partes contratantes reiteradamente entendieron que el feriado básico de 20 ó 25 días hábiles pactado en la cláusula vigésima tercera del contrato colectivo suscrito con fecha 12.12.94, debía computarse de lunes a sábado, esto es, considerando el día sábado como hábil, respecto del personal de turno cuya jornada de trabajo se distribuye en seis días.

La afirmación anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que durante el período que se extendió entre el mes de noviembre de 1993 y junio de 1994, se haya otorgado el referido beneficio considerando el día sábado como inhábil, toda vez que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, la modificación en el cómputo de los días correspondientes al descanso anual, se debió, exclusivamente, según se ha demostrado en párrafos precedentes, a que las partes entendieron que la norma sobre cómputo de feriado introducida por la Ley Nº 19.250, de 1993, en el artículo 67 del Código del Trabajo, actual artículo 69, resultaba aplicable al feriado básico de 20 ó 25 días hábiles convenido en la cláusula vigésima tercera del instrumento colectivo que habían celebrado con fecha 12.12.92, no pudiendo, por ende, sostenerse que tal ejecución haya podido modificar el acuerdo inicial que en ella se contenía, lo que, a su vez, permite concluir que este caso no se ha configurado una "regla de la conducta", al tenor de lo prevenido en el artículo 1564 del Código del Trabajo.

Lo anterior se ve corroborado si se tiene presente el hecho de que la Empresa, una vez conocida la interpretación de este Servicio en relación a la aplicabilidad de la regla contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, empezó nuevamente a ejecutar la cláusula vigésima tercera en referencia en los mismos términos en que se encontraba convenida, vale decir, otorgando los 20 ó 25 días hábiles de descanso anual computados de lunes a sábado, respecto del personal afecto a régimen de turnos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas cúmplame informar a Uds. que la Empresa Nacional de Minería, Complejo Paipote, se encontró legalmente facultada, a partir del mes de junio de 1994, para modificar la forma de computar el feriado convencional de 20 ó 25 días hábiles considerando el sábado como inhábil, que aplicó por el período comprendido entre los meses de noviembre de 1993 y junio de 1994, a los trabajadores que se desempeñan mediante un sistema de turnos y que iniciaron su prestación de servicios con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

5.910/258, 20.09.95.

No resulta jurídicamente procedente que el otorgamiento del beneficio de anticipo a cuenta de indemnización por años de servicios, contenido en el contrato colectivo vigente entre la empresa Textil... y el Sindicato Nº 2 constituido en ella, se adecue en proporción al número de trabajadores miembros del citado sindicato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369.

Concordancias: Dictamen Nº 6.176/342, de 05.11.93.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que el beneficio de anticipo a cuenta de indemnización por años de servicio contenido en el nuevo

contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores N° 2, de conformidad al artículo 369 del Código del Trabajo, que contiene igual estipulación en dicha materia a la del contrato colectivo anterior suscrito por la empresa con los Sindicatos N°s. 1 y 2, se otorgue proporcionalmente al número de trabajadores afectos a esta nueva negociación.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo prescribe:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que por expresa disposición del legislador la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo con iguales estipulaciones a las contenidas en los contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto respectivo.

Se infiere, asimismo, que la suscripción del nuevo contrato colectivo es obligatoria para el empleador y que su extensión, en tal caso, debe ser necesariamente de dieciocho meses.

Ahora bien, precisando el sentido y alcance de la disposición en comento, este Servicio resolvió mediante Ord. N° 6.176/342, de 05.11.93, que el significado de la expresión "iguales estipulaciones" utilizada por el legislador es o debe entenderse como "aquellas disposiciones contractuales de la misma naturaleza, cantidad o calidad que deberá caracterizar a las cláusulas del nuevo contrato colectivo respecto de las establecidas en el instrumento anterior".

En la especie, la cláusula 27 del contrato colectivo de trabajo suscrito el 09 de mayo de 1993 entre la empresa Textil... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en ella, que involucra a 259 socios de los mismos, expresaba:

"Anticipo a cuenta de indemnización por años de servicios.

"27.1 Las partes acuerdan que los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, podrán solicitar un anticipo a cuenta de indemnización por años de servicios, conforme al siguiente sistema:

"a) Cada trabajador podrá solicitar hasta 60 días de remuneración como anticipo a cuenta de indemnización por años de servicio, durante la vigencia de este contrato.

"Para calcular el total a pagar por estos 60 días de anticipo, se estará a lo establecido en el punto 26.2.1 de este Contrato.

"b) Los interesados podrán inscribirse para estos efectos dentro del plazo de 10 días contados desde la fecha de este contrato.

"c) A los trabajadores que hagan uso de este derecho, se les imputarán los años percibidos a modo de anticipo en el momento en que se calcule la indemnización total, dándose como totalmente cancelados respecto a esos años".

"27.2 Las partes acuerdan que los trabajadores contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, podrán solicitar, anualmente, un anticipo de indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de remuneración. Se fija una cuota de dos trabajadores por mes por el período comprendido entre el 1º de mayo de 1993 y el 30 de abril de 1994, y, tres trabajadores por mes por el período comprendido entre el 1º de mayo de 1994 y el 30 de abril de 1995 con derecho a este beneficio, que podrán inscribirse a partir de la fecha de firma de este Contrato. Se dará preferencia en la inscripción según la antigüedad del trabajador".

"a) Para acceder a este beneficio los trabajadores deberán tener una antigüedad mínima de 6 años en la empresa.

"b) Este anticipo se otorgará sólo hasta que quede un saldo de 150 días por indemnizar.

"c) Para calcular el total a pagar por estos 30 días de anticipo, se estará a lo establecido en el punto 26.2.1 de este Contrato.

"d) A los trabajadores que hagan uso de este derecho, se les imputarán los años percibidos a modo de anticipo en el momento en que se calcule la indemnización total, dándose como totalmente cancelados respecto a esos años".

Cabe puntualizar que el beneficio que nos ocupa dice relación con la indemnización contractual contenida en el punto 26.2 del referido contrato colectivo, la que opera en caso de pensión por vejez o invalidez, retiro voluntario y fallecimiento del trabajador.

El texto de la cláusula precedentemente transcrita se mantiene en iguales términos en el nuevo contrato colectivo celebrado con fecha 1º de junio de 1995 entre el Sindicato de Trabajadores N° 2 y la citada empresa, suscrito en conformidad al artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo.

De consiguiente, el contenido de las cláusulas citadas demuestra que se trata de estipulaciones de la misma naturaleza, cantidad y calidad ajustándose con ello a lo prescrito por la norma laboral precitada, la cual sólo exige, además de lo señalado, que este nuevo contrato sea celebrado por el plazo de 18 meses sin efectuar ninguna otra distinción. Lo anterior permite lícitamente sostener, en opinión del suscrito, que no resulta jurídicamente procedente que el beneficio que nos ocupa, por el hecho de que el nuevo contrato sólo afecta a los socios del Sindicato N° 2, esto es, a un número inferior de trabajadores que los involucrados en la negociación anterior, se adecue proporcionalmente al número de trabajadores que conforman la referida organización sindical, esto es, 49 miembros, por cuanto ello implicaría agregar a la disposición transcrita y comentada en acápite anteriores una condición o requisito no contemplado por el legislador.

Sin perjuicio de lo anterior y considerando que por expresa disposición legal la duración del nuevo contrato no puede exceder de 18 meses, en opinión de este Servicio, sí resultaría ajustado a derecho adecuar a este período el número de trabajadores que de acuerdo al punto 27.2 de la cláusula contractual transcrita en párrafos que anteceden, pueden acogerse mensualmente al beneficio en análisis.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el otorgamiento del beneficio de anticipo a cuenta de indemnización por años de servicio contenido en el contrato colectivo vigente entre la empresa Textil... y el Sindicato N° 2 constituido en ella, se adecue en proporción al número de trabajadores miembros del citado sindicato.

5.911/259, 20.09.95

Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio cuando han existido anticipos por causas distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 63, 161 incisos 1º y 2º y 163 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Ordinarios N°s. 154/05, de 10.01.94 y 3.701/109, de 23.05.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicios cuando han existido anticipos por causas distintas a las necesidades de la empresa o el desahucio.

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

En primer término, es necesario hacer presente que en conformidad a la doctrina vigente del Servicio, contenida entre otros en Ordinarios N°s. 154/05, de 10.01.94 y 3.701/109, de 23.05.91, resulta procedente convenir anticipos de indemnización por años de servicio en la forma que las partes convengan libremente sin sujetarse a límite alguno, por causas distintas del desahucio y de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como mutuo acuerdo, jubilación, caso fortuito, retiro voluntario, etc.

Precisado lo anterior, cabe consignar que el artículo 163 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos previene:

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

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

Por su parte, el artículo 161 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, establece:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente, a lo menos, durante un año, y
- b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del señalado cuerpo legal, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la consignada en el inciso 2º de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador en la forma que en dicha norma se indica, o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza de aquél.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina contenida en el Ordinario N° 154/05, de 10.01.94, de este Servicio, no obstante que el empleador pudiera haber anticipado el pago de la indemnización por causales tales como retiro voluntario, mutuo acuerdo, jubilación, etc., si en definitiva invocara las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación de los contratos de trabajo de los dependientes que laboran para él y se cumplen los requisitos ya señalados, estaría obligado a pagar la indemnización legal, al tenor del artículo 163 del Código del Trabajo, transcrito y comentado precedentemente.

El referido dictamen al pronunciarse sobre la posibilidad de compensar las cantidades percibidas por concepto de anticipo de indemnización con las que corresponda recibir con motivo de la terminación del contrato, ha señalado "que resultaría jurídicamente procedente, en opinión del suscrito, toda vez que la compensación de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, opera cuando dos personas son deudoras una de otra, lo que precisamente ocurriría en la especie.

"En efecto, en el caso que nos ocupa si se ha pactado el pago de una indemnización por causales distintas de las del desahucio o necesidades de la empresa, preciso es convenir que dicha indemnización sería un beneficio sujeto a una condición suspensiva, esto es, a la eventualidad que la terminación del contrato se produzca por las causales convenidas, de manera que si la relación laboral termina por las estipuladas en el artículo 3º de la Ley N° 19.010, no se cumpliría la condición prevista por las partes y, en tal caso, el trabajador sería deudor del empleador respecto a las cantidades percibidas por concepto de anticipo del beneficio en estudio.

"Por su parte, el empleador sería deudor de una suma determinada en el evento de invocar como causal de término de contrato, según se ha señalado, el desahucio o las necesidades de la empresa".

La referencia hecha al artículo 3º de la Ley N° 19.010, debe entenderse efectuada actualmente al artículo 161 del Código del Trabajo.

Finalmente, el dictamen en comento concluyó que "al ser recíprocamente deudores, empleador y trabajador resulta procedente que opere la figura jurídica de la compensación extinguiendo total o parcialmente las deudas existentes entre ambas partes, derivadas de la indemnización por años de servicio, tanto convencional como legal".

Ahora bien, teniendo en consideración las doctrinas enunciadas en los párrafos que anteceden, es posible concluir que para hacer efectiva la compensación de que se trata, al momento de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio que deba pagar con arreglo al artículo 163 del Código del Trabajo, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que

correspondería al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización convencional.

Con todo, cabe hacer presente que los anticipos de la indemnización por años de servicio, antes de deducirlos del monto total a que se alude en el párrafo que antecede, deberán reajustarse en la forma prevenida en el artículo 63 del Código del Trabajo, cuyos incisos 1º y 2º, prescriben:

"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".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que para los efectos de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio cuando han existido anticipos por causas distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que debería pagar al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización convencional, estos últimos reajustados, en conformidad a lo prevenido en los incisos 1º y 2º del artículo 63 del Código del Trabajo.

5.912/260, 20.09.95.

Los trabajadores del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, que laboran en la Provincia de El Loa, no tienen derecho a la asignación de zona que contemplaba el D.L. N° 346, de 1974.

Fuentes: D.L. N° 249, de 1974, artículos 1º; 3º y 5º. D.L. N° 346, de 1974, artículo 2º.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 8.380/190, de 16.11.93.

Se solicita un pronunciamiento acerca de si los trabajadores del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, que laboran en la Provincia de El Loa, de la Segunda Región, tienen derecho al pago de asignación de zona, en el porcentaje íntegro fijado por la ley para dicha provincia.

Agrega que el Centro antes mencionado, es una Corporación de Derecho Privado, constituida el año 1970, por las principales empresas y organismos relacionados con la minería tales como Corporación Nacional del Cobre CODELCO; Empresa Nacional de Minería; Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica CONICYT; Ministerio de Planificación y Cooperación; Corporación de Fomento de la Producción; Comisión Chilena del Cobre e Instituto de Ingenieros de Minas.

Señala además, que el aludido Centro depende de la Subsecretaría de Minería y es presidido por el Ministro de Minería, quien delega tal función es el Subsecretario de la misma cartera, y su Director Ejecutivo es nombrado por un Consejo Directivo compuesto por representantes de los organismos y empresas ya mencionadas.

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

El artículo 5º del D.L. N° 249, de 1974, dispone:

"Los trabajadores dependientes de las entidades enumeradas en el artículo 1º sólo podrán percibir además de los sueldos de la escala que contiene dicha disposición, las siguientes remuneraciones adicionales vigentes, con las modificaciones que se establecen en este decreto ley.

"b) Zona".

Por su parte, el artículo 1º del decreto ley citado, en su parte pertinente, prescribe:

"Fíjase, a contar del 1º de enero de 1974, la siguiente Escala Unica de Sueldos mensuales para el personal de las entidades que más adelante se indican:

En la nómina de entidades del artículo 1º, no se incluye al Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM.

Pues bien, del análisis conjunto de las normas contenidas en los preceptos antes transcritos se infiere que tienen derecho a una asignación de zona todos los trabajadores dependientes de las entidades a que se alude en el artículo 1º del D.L. N° 249, entre los cuales no se encuentran los que se desempeñan en el Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, lo que permitiría convenir que a los trabajadores de este Centro no les asiste derecho al pago de asignación de zona del D.L. N° 249, de 1974.

Por otra parte, atendido lo señalado en la presentación, en orden a que el mencionado Centro dependería de la Subsecretaría de Minería, cabe expresar que el artículo 3º, del mismo D.L. N° 249, dispone:

"Las empresas autónomas del Estado no mencionadas en el artículo anterior y aquellas entidades, públicas o privadas, en que el Estado o sus Servicios, Instituciones o Empresas tengan aportes de capital mayoritarios o en igual proporción, se regirán por las normas de reajustes y fijación de sueldos y salarios del sector privado".

De la disposición legal citada se desprende que las entidades públicas o privadas en que el Estado o sus Servicios tengan aportes de capital mayoritario o en igual proporción se regirán por las normas de remuneraciones que rigen para el sector privado.

De este modo, al personal de tales entidades no les resultan aplicables las disposiciones sobre escala única de sueldos y de asignación de zona, que regula el D.L. N° 249, para los trabajadores del sector público, sino que las de remuneración que rigen para el sector privado.

Ahora bien, si el Centro de que se trata se encuentra en la situación de la disposición legal anteriormente citada, esto es, que el Estado tiene aporte mayoritario o en igual proporción en el mismo, sus trabajadores no se rigen por las normas sobre escala única de sueldos y asignación de zona, sino que por las correspondientes al sector privado, contenidas en el Código del Trabajo.

Lo anterior se vería corroborado con lo expresado en el propio oficio del Ant. 1), del Jefe de la División Auditoría de la Contraloría General de la República, por el cual se hizo llegar la presentación de la especie a este Servicio, por incompetencia legal de dicha Institución, dado que los trabajadores del mencionado Centro se regirán por el Código del Trabajo, y no por la normativa del sector público.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el D.L. N° 346, de 1974, citado en la presentación como fundamento de la misma, que estableció normas sobre fijación de remuneraciones para los trabajadores de la Gran Minería del Cobre, en su artículo 2º, dispuso:

"Mientras esté suspendido el funcionamiento de las Juntas de Conciliación, corresponderá al Ministro de Minería, a proposición de la Corporación del Cobre, fijar, modificar o sustituir las remuneraciones, y, en general, los beneficios de los trabajadores de cada Organización del Sector, y los mecanismos permanentes y periódicos que sirvan de base para determinarlas, sin las limitaciones contempladas en el Decreto Ley N° 43, de 1973, del Ministerio de Hacienda.

"Podrá, asimismo, establecer asignaciones de zona para aquellos trabajadores que presten servicios en todos o algunos de los lugares señalados en el artículo 7º del Decreto Ley N° 249, de 1974, del Ministerio de Hacienda, sin que puedan exceder de los porcentajes señalados en la referida disposición. Estas asignaciones no serán imponibles, ni tributables y no se considerarán como remuneración o renta para ningún efecto legal o convencional".

De la disposición legal anterior se desprende que al Ministro de Minería, a proposición de la Corporación del Cobre, le correspondía fijar, modificar o sustituir las remuneraciones y beneficios de los trabajadores de cada organización del sector, mientras estuviere suspendido el funcionamiento de las Juntas de Conciliación.

Asimismo, se desprende también, que a la autoridad indicada se le confirió facultad para establecer asignación de zona para los trabajadores que se desempeñaren en los lugares contemplados en el artículo 7º del D.L. N° 249, de 1974, sin que pudiese exceder los porcentajes referidos en la misma disposición.

De este modo, el Ministro de Minería podía facultativamente conceder el beneficio de asignación de zona a trabajadores del sector en las localidades fijadas por el D.L. N° 249, de 1974, de lo que se colige que si a determinados dependientes de la minería, de lugares coincidentes con los señalados en la disposición anterior, no se les confirió el indicado beneficio, no resulta exigible su otorgamiento, si su concesión tenía según la ley, un carácter meramente facultativo de dicha autoridad.

De esta manera, si a los trabajadores de la especie, no obstante pertenecer al sector minero y laborar en la Provincia de El Loa, incluida en el D.L. N° 249, de 1974 para el otorgamiento de asignación de zona, el Ministro de Minería no les confirió dicho beneficio, no correspondería conforme a derecho considerar su exigibilidad si su concesión era meramente facultativa.

Por otra parte, cabe consignar que el artículo 13 del D.L. N° 2.759, de 1979, dispone:

"Derógase el Decreto Ley N° 346, publicado en el Diario Oficial, del 07 de marzo de 1974.

"Sin perjuicio de la derogación contenida en el inciso anterior, mantiéñense vigentes las asignaciones y sus características contempladas en el inciso segundo del artículo 2º, como asimismo la normas previstas en el artículo 6º del citado decreto ley".

De la disposición legal antes citada se desprende que a pesar de derogarse el D.L. N° 346, de 1974, sobre fijación de remuneraciones y asignación de zona para los trabajadores de la Gran Minería del Cobre, se mantuvo vigente estas asignaciones, con sus características, concedidas por el Ministro de Minería a los trabajadores del sector.

De esta suerte, si los dependientes del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica con sede en Calama, Provincia de El Loa, no obtuvieron del Ministro de Minería el otorgamiento de la mencionada asignación antes de la derogación del D.L. N° 346, de 1974, esto es, marzo de 1979, no podrían lograrla con posterioridad si la facultad para concederla no estaría vigente.

En el caso en análisis, y según el tenor de la presentación, el mencionado Centro existe en Calama desde el año 1987, esto es, después del año 1979, en el cual se derogó la facultad de fijar asignación de zona, efectuándose su primera negociación colectiva el año 1990, esto es, rigiéndose ya plenamente por la normativa del sector privado y el Código del Trabajo, lo que lleva a concluir que respecto de sus trabajadores no procede considerar el otorgamiento de la asignación en comento mediante concesión del Ministro de Minería.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, que laboran en la Provincia de El Loa, no tienen derecho a la asignación de zona que contemplaba el D.L. N° 346, de 1974.

5.913/261, 20.09.95.

- 1) El empleador se encuentra obligado a otorgar a los respectivos trabajadores los permisos necesarios para que éstos comparezcan a testificar en juicio, no asistiéndole, por el contrario, la obligación de pagar la remuneración correspondiente al tiempo que ocupen los dependientes con tal objeto.**
- 2) Los trabajadores que no pudieron seguir incrementando su feriado anual por haber conservado un feriado superior a 35 días corridos en conformidad al artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, o por haber estado afectos al límite máximo de 35 días corridos que se establecía respecto de dicho beneficio, tienen derecho a impetrar, actualmente, los días adicionales que por concepto de feriado les corresponden de acuerdo a las normas que sobre feriado progresivo se consignan en el artículo 68 del Código del Trabajo.**
- 3) Para los efectos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo, los respectivos dependientes pueden acreditar el tiempo servido para otros empleadores con anterioridad al 14 de agosto de 1981.**
- 4) Los mecanismos que pueden utilizarse para acreditar los años de servicios a distintos empleadores con el objeto de hacer exigible el beneficio del feriado progresivo, son aquellos que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19 de abril de 1965.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 68. Código de Procedimiento Civil, artículos 359 y 380.

Concordancias: Dictámenes N°s. 981/67, de 09.03.93; 2.446/113, de 25.04.94; 2.616/125, de 02.05.94; 4.461/208, de 1º.08.94 y 5.501/263, de 15.09.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) Si el empleador se encuentra obligado a otorgar a los respectivos trabajadores los permisos necesarios para que éstos comparezcan a testificar en juicio, y si aquél le asiste la obligación de pagar la remuneración correspondiente al tiempo que ocupen los dependientes con tal objeto.
- 2) Si los trabajadores que no pudieron seguir incrementando su feriado anual por haber estado afectos al límite máximo de 35 días corridos tienen derecho a impetrar los días adicionales de feriado les corresponda de acuerdo a las normas que sobre feriado progresivo establece el artículo 68 del Código del Trabajo.

- 3) Si para los efectos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo, los respectivos dependientes pueden acreditar el tiempo servido con anterioridad al 14 de agosto de 1981 a otros empleadores.
- 4) Mecanismos que pueden utilizarse para acreditar años de servicios a distintos empleadores con el objeto de hacer exigible el beneficio del feriado progresivo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Por lo que respecta a la consulta signada con el N° 1, cabe señalar que el artículo 359 del Código de Procedimiento Civil, en su inciso 1º, prescribe:

"Toda persona, cualquiera que sea su estado o profesión, está obligada a declarar y a concurrir a la audiencia que el tribunal señale con este objeto".

A su vez, el artículo 380, inciso 2º del mismo cuerpo legal, establece:

"El testigo que legalmente citado no comparezca podrá ser compelido por medio de la fuerza a presentarse ante el tribunal que haya expedido la citación, a menos que compruebe que ha estado en imposibilidad de concurrir".

De las disposiciones legales transcritas se infiere que el ordenamiento jurídico vigente, salvo las excepciones que en el mismo se contemplan, impone la obligación de toda persona a declarar y concurrir a la audiencia que el respectivo tribunal señale con tal finalidad.

Asimismo, de dichas normas se colige que el testigo que legalmente citado no comparece a la respectiva audiencia, puede ser compelido por medio de la fuerza a presentarse ante el tribunal correspondiente, a menos que compruebe que se encontraba imposibilitado de concurrir.

De esta manera, al tenor de los preceptos antes transcritos posible resulta convenir que si un trabajador es citado por un tribunal a comparecer a testificar en juicio, este no puede negarse a concurrir a la audiencia respectiva y, por ende, el empleador se encuentra obligado a otorgar el permiso necesario que permita al referido dependiente cumplir con la obligación que la ley le impone en tal sentido.

Precisado que al empleador le asiste la obligación de otorgar a los respectivos trabajadores los permisos necesarios para que éstos comparezcan a testificar en juicio, procede determinar si aquél debe pagar la remuneración correspondiente al tiempo que ocupen los dependientes con tal objeto.

Para tales efectos, cabe recurrir a la norma contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, que prescribe:

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

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

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

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

De esta manera, en el caso que nos ocupa, posible resulta afirmar que si el trabajador no laboró la totalidad de la jornada de trabajo convenida debido a la obligación que le asiste de concurrir a testificar en juicio al tenor de lo previsto en el artículo 359 del Código de Procedimiento Civil, el empleador no se encuentra obligado a remunerar el tiempo que ocupe el dependiente con tal objeto.

Con todo, necesario es puntualizar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 381 del mismo Código, el trabajador que sirve de testigo tiene derecho a reclamar del empleador el abono de los gastos que le impone la comparecencia, en el evento de que éste lo haya presentado como testigo.

- 2) En relación a la consulta signada con este número, cabe manifestar que la doctrina vigente de este Servicio que se encuentra contenida, entre otros en los Dictámenes N°s. 5.501/263, de 15.09.94, 4.461/208, de 1°.08.94 y 2.446/113, de 25.04.94, que en fotocopias se acompañan, ha sostenido que los trabajadores que por encontrarse afectos al límite máximo de 35 días corridos que sobre feriado anual establecía el artículo 68 del Código del Trabajo, hoy derogado, tienen derecho, actualmente, a impetrar los días adicionales que por concepto de feriado progresivo les corresponda en conformidad a las normas previstas en el artículo 68 del Código del Trabajo, en su texto fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, publicado en el Diario Oficial de 24.01.94.
- 3) Por lo que respecta a la tercera interrogante formulada, sírvase encontrar adjunta copia del Dictamen N° 981/67, de 09.03.93, conforme al cual esta Repartición sostuvo que para los efectos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo, puede acreditarse el tiempo servido con anterioridad al 14 de agosto de 1981 a otros empleadores.
- 4) En relación a los mecanismos que pueden utilizarse para acreditar los años de servicios a distintos empleadores con el objeto de hacer exigible el beneficio del feriado progresivo, cúpleme señalar a Uds. que este Servicio en Dictamen N° 981/67, de 09.03.93 y 2.616/125, de 02.05.94, que se adjunta, estableció que la comprobación de dichos años debe efectuarse a través de alguno de los medios de prueba que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.65, cuyas normas deben estimarse vigentes, en conformidad a lo previsto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, en todo lo que fueren compatibles con aquél.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y doctrina administrativa invocada, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El empleador se encuentra obligado a otorgar a los respectivos trabajadores los permisos necesarios para que éstos comparezcan a testificar en juicio, no asistiéndole, por el contrario, la obligación de pagar la remuneración correspondiente al tiempo que ocupen los dependientes con tal objeto.
- 2) Los trabajadores que no pudieron seguir incrementado su feriado anual por haber conservado un feriado superior a 35 días corridos en conformidad al artículo 2° transitorio del Código del Trabajo, o por haber estado afectos al límite máximo de 35 días corridos que se establecía respecto de dicho beneficio, tienen derecho a impetrar, actualmente, los días adicionales que por concepto de feriado les corresponden de acuerdo a las normas que sobre feriado progresivo se consignan en el artículo 68 del Código del Trabajo.

- 3) Para los efectos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo, los respectivos dependientes pueden acreditar el tiempo servido para otros empleadores con anterioridad al 14 de agosto de 1981.
- 4) Los mecanismos que pueden utilizarse para acreditar los años de servicios a distintos empleadores con el objeto de hacer exigible el beneficio del feriado progresivo, son aquellos que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19 de abril de 1965.

5.914/262, 20.09.95.

Absuelve consulta relativa a la normativa legal aplicable a la terminación del contrato de trabajo que vinculó a la educadora de párvulos señorita — con la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, Integra.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 1.758/82, 20.03.95.

Se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente dar por terminado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 161, inciso 2° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo suscrito entre la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, Integra, y la Educadora de Párvulos señorita ..., en virtud del cual se desempeñaba como Coordinadora Pedagógica del Programa de Mejoramiento para la Infancia en los diversos Centros Abiertos que la entidad nombrada mantiene en la Provincia de Parinacota, en la Iª Región.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 19.070, publicada en el Diario Oficial de 1° de julio de 1991, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación, dispone:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación pre básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

Del precepto legal citado se infiere que las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente son aplicables a los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos de educación que la misma norma señala y a quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

De esta suerte, para resolver la presente consulta resulta indispensable determinar si los Centros Abiertos para los cuales laboraba la trabajadora de que se trata, quedan comprendidos en los establecimientos de educación a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.070, transcrito y comentado precedentemente, lo cual constituye una materia técnica, de competencia del Ministerio de Educación.

Requerido el informe de dicha Secretaría de Estado para absolver una consulta similar a la de la especie, mediante Oficio N° 07, de 13 de febrero de 1995, expresa que: "Los Centros Abiertos son recintos donde se atiende a menores de escasos recursos, se les da alimentación y están fundamentalmente orientados hacia el desarrollo socio-afectivo, cognitivo y aprendizaje de hábitos de los niños, a ellos se trata de integrar a los padres con el objeto de informarles acerca del avance y resultado de aprendizaje de sus hijos y de la forma como ellos pueden apoyar su desarrollo.

"En cambio, en los Establecimientos Educativos se imparte enseñanza formal, que es aquella que estructurada científicamente, se entrega de manera sistemática. Esta enseñanza está constituida por niveles (pre-básico, básico, medio) que aseguran la unidad del proceso educativo y facilitan la continuidad del mismo a lo largo de la vida de las personas.

"En consecuencia, en mérito de lo relacionado, este Departamento Jurídico estima que los Centros Abiertos no tienen la calidad de establecimientos educativos regidos por la normativa de este Ministerio y menos caen en alguno de los que menciona el artículo 1° de la Ley N° 19.070, por lo que en el caso específico de las recurrentes no resultan aplicables las disposiciones de la citada ley".

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que, según lo expresado por esta Dirección en Oficio N° 2.443, de 25 de abril de 1994, sobre la base de lo informado por el Ministerio de Educación a través del Ordinario N° 07/336 de 14 de febrero de 1994, las educadoras de párvulos se "encuentran regidas por las disposiciones de la Ley N° 19.070 del Estatuto Docente si trabajan en el 2° Nivel de Transición de la Educación Parvularia y este nivel se encuentra subvencionado por el Estado", requisitos que no concurren en la situación que motiva la presente consulta.

Aclarado que la trabajadora de que se trata no se encuentra afectada a las disposiciones de la Ley N° 19.070, es posible afirmar que, en ausencia de un estatuto especial se encuentra regida por la normativa general aplicable a los trabajadores y empleadores del sector privado. Esto es, en otros términos, el régimen legal que regula la relación laboral que la unió con la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, Integra, es el contemplado en el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Lo expresado en los párrafos precedentes autoriza para sostener que el contrato de trabajo suscrito entre la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, Integra, y la consultante, ha podido terminar en conformidad a las disposiciones contenidas en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo en virtud del desahucio del empleador, toda vez que a su respecto no resulta aplicable la norma especial sobre terminación del contrato contemplada en el artículo 60 de la Ley N° 19.070, a la que está afecto el personal regido por este último cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que resulta jurídicamente procedente dar por terminado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo que vinculó a la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, Integra, con la educadora de párvulos, señorita ..., en virtud del cual se desempeñaba como Coordinadora Pedagógica del Programa de Mejoramiento para la Infancia en los diversos Centros Abiertos que la entidad nombrada mantiene en la Provincia de Parinacota, en la Iª Región.

6.059/263, 25.09.95.

Aclara punto 2 del Dictamen N° 4.814/229, de 02.08.95, en el sentido que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 304 y 310 inciso 2°.

Concordancias: Dictamen N° 4.814/229, de 02.08.95.

Se ha estimado necesario aclarar el punto 2 del Dictamen N° 4.814/224, de 02.08.95, el cual, después de precisar que el fuero de los dependientes involucrados en un proceso de negociación colectiva se mantiene durante la prórroga a que se refiere el inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo, señala que: el empleador no puede durante el lapso que comprenda dicha prórroga poner término a los contratos de trabajo de los involucrados, salvo autorización judicial previa, la que sólo podrá concederse si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido o la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, o alguna de las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, todo ello en virtud de lo prevenido en el artículo 174 del citado cuerpo legal".

Ahora bien, teniendo presente la regla especial que en relación a la materia se contiene en el artículo 310 inciso 2°, del mismo Código, conforme a la cual, no se requiere solicitar el desafuero de los trabajadores afectos a contratos a plazo fijo si éstos expiraren durante el período de fuero referido en el inciso 1° del artículo 309, ya analizado al evacuar el dictamen que nos ocupa, preciso es afirmar que la inclusión en el párrafo antes transcrito de la causal de vencimiento del plazo convenido no se aviene con la norma prevista en el inciso 2° del artículo 310, antes citado, debiendo, por ende, procederse a su eliminación.

De este modo, el párrafo a que se refiere la presente aclaración y que se contiene en la parte inicial de la página 4 del Dictamen N° 4.814/229, de 02.08.95, debe entenderse reemplazado por el siguiente:

"De ello se sigue que, a excepción de la situación prevista en el artículo 310 inciso 2° del Código del Trabajo, el empleador no puede, en el lapso que comprende dicha prórroga, poner término a los contratos de trabajo de los dependientes involucrados, salvo autorización judicial previa, la que sólo podrá otorgarse si la causal invocada es la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del mismo Código".

6.060/264, 25.09.95.

El hecho de que a la Asociación Gremial de Funcionarios del Sector Vivienda de la Región del Bío-Bío se le haya cancelado su personalidad jurídica con posterioridad al 14 de marzo de 1994, no es impedimento para que adecue sus estatutos de acuerdo al artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296, porque a esa data éstos se encontraban vigentes.

Fuentes: Constitución Política, artículo 1° inciso 3°; Ley N° 19.296, artículo 1° transitorio.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección que establezca si es legalmente procedente que la Asociación Gremial de Funcionarios del Sector Vivienda de la Región del Bío-Bío, con estatutos vigentes al 14 de marzo, pueda adecuar éstos conforme lo autoriza el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.296, en circunstancias que con posterioridad –25 de agosto de 1994– se dictó la Resolución N° 121, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que canceló su personalidad jurídica.

Sobre la materia, cabe tener presente en primer término, que el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296 prescribe que:

"Para acogerse al régimen jurídico que establece esta ley, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraren vigentes a su fecha de entrada en vigencia, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que ella concede.

"La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por esta ley será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales".

Así entonces, de acuerdo a esta disposición, toda asociación, federación, confederación, agrupación o entidad gremial cuyos estatutos se encontrasen vigentes al 14 de marzo de 1994, podrá adecuarlos en el plazo de dos años desde esta última fecha, y, en el caso que así lo haga, gozará de todos los derechos que confiere la Ley N° 19.296 –en examen– durante este período de dos años y se le considerará sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

Es requisito esencial y suficiente -en consecuencia- que los estatutos respectivos se encontrasen vigentes al 14 de marzo de 1994, no contemplando la ley ni en su letra ni tampoco en su sentido, indicio alguno que pudiera conducir a estimar que la vigencia de los referidos estatutos deba extenderse más allá del día que precisa su tenor literal para acceder al derecho a su readecuación.

Y este es un predicamento comprensible si se considera lo que prescribe el artículo 1º inciso 3º de la Constitución Política, al declarar que "el Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos", pues siendo éste un propósito constitucional expansivo –base de la institucionalidad de la República– la interpretación de la legislación social que practica esta Dirección del Trabajo debe propiciar el desarrollo, promoción y autonomía de las organizaciones intermedias, en la medida que ésta es una directriz constitucional orientadora del conjunto del ordenamiento jurídico.

En consecuencia, cúmpleme manifestar que el hecho de que a la Asociación Gremial de Funcionarios del Sector Vivienda de la Región del Bío-Bío se le haya cancelado su personalidad jurídica con posterioridad al 14 de marzo de 1994, no es impedimento para que adecue sus estatutos de acuerdo al artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296, porque a esa data éstos se encontraban vigentes.

6.061/265, 25.09.95.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para resolver la situación laboral que afecta a cinco expertos educacionales, de nacionalidad francesa, que se desempeñan en la Corporación Educacional Alianza Francesa de Santiago en virtud de instrumentos internacionales suscritos por las Repúblicas de Chile y Francia.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento respecto a la situación que afecta a los docentes franceses señores —, —, —, — y — quienes se desempeñan en la Corporación Educacional Alianza Francesa de Santiago, en calidad de expertos educacionales, colaboración que prestan en virtud de Convenio Cultural suscrito entre Chile y Francia.

La cuestión específica, señala la recurrente, deriva de la diferencia del horario mínimo de docencia de aula que tales docentes deben cumplir que es de 55 minutos y la que existe en Chile que es de 45 minutos, lo cual, al adecuar una jornada a la otra, ha producido un excedente de horas mensuales que supera –para los cinco docentes– la jornada convenida entre éstos y el Gobierno francés, diferencia que en opinión de los afectados debería ser pagada por esa Corporación Educacional.

Agrega, la citada Corporación, que de acuerdo a la legislación francesa cuando se producen diferencias que superan lo convenido entre el Estado y el trabajador, éstas deben pagarse por parte del establecimiento en el cual trabajan.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, los docentes de que se trata, de nacionalidad francesa, mantienen relación contractual con el Gobierno francés, luego, en virtud de ello la Corporación Educacional Alianza Francesa no tiene injerencia alguna en el pago de sus remuneraciones, cotizaciones previsionales e impuestos, todo lo cual se efectúa en y/o a través de su país de origen.

Asimismo, tales profesionales, en razón de proyectos intergubernamentales, son enviados a nuestro país a prestar su colaboración en calidad de expertos en materia educacional, contando, para su ingreso al país, con pasaporte oficial del Estado francés.

Ahora bien, las especiales condiciones de permanencia, y la labor de los citados expertos en nuestro país, deriva de la aplicación del Convenio Cultural entre las Repúblicas de Chile y de Francia suscrito en Santiago el 23 de noviembre de 1955, ratificado en 1959 y del Acuerdo de Cooperación Técnica y Científica entre los Gobiernos de las citadas Repúblicas, firmado en Santiago el 14 de mayo de 1962, publicado en el Diario Oficial de fecha 24 de febrero de 1965.

Conforme a los citados instrumentos internacionales el Gobierno de Chile, bajo reserva de reciprocidad, debe otorgar las facilidades necesarias relativas a viajes y permanencia a los encargados de misiones culturales y de enseñanza como asimismo, aplicar a los expertos, ingenieros e instructores u otros técnicos franceses y a los miembros de sus familias, a sus bienes, fondos y salarios, las disposiciones de que se benefician los expertos de la Organización de las Naciones Unidas y de los organismos especializados dependientes.

De manera tal que, sobre la base de lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta lícito sostener que a los expertos educacionales que nos ocupan no les resulta aplicable la legislación nacional y, en consecuencia, la situación laboral planteada no encuentra su solución bajo la normativa legal cuya aplicación, cumplimiento e interpretación corresponde a este Servicio.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, instrumentos internacionales citados y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que al no serle aplicable la legislación nacional a los expertos educacionales señores ..., ..., ..., ...y ..., la situación laboral que les afecta escapa a la esfera de competencia de esta Dirección.

6.086/266, 27.09.95.

Procede considerar, para los efectos de la aplicación de los quórums exigidos por el artículo 13 de la Ley N° 19.296, a los dependientes de los departamentos de educación y salud municipales, cuando se constituya una asociación de funcionarios en una municipalidad.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 8° y 13.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de considerar, para los efectos de la aplicación de los quórums exigidos por el artículo 13 de la Ley N° 19.296, a los dependientes de los departamentos de educación y salud municipales, cuando se constituya una asociación de funcionarios en una municipalidad.

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

El inciso primero del artículo 8º de la Ley N° 19.296 dispone:

"La constitución de las asociaciones se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refiere el artículo 13 y deberá celebrarse ante un ministro de fe".

Por su parte, el artículo 13 del mismo cuerpo legal, en sus incisos primero a cuarto, prescribe:

"Para constituir una asociación, en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios.

"Si hubiere cincuenta o menos funcionarios, podrán constituir una asociación ocho de ellos, siempre que representen más de cincuenta por ciento del total de los mismos.

"No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir una asociación doscientos cincuenta o más funcionarios de una misma repartición, servicio o establecimiento de salud.

"Para efectos de lo dispuesto en los incisos anteriores se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de planta y los a contrata".

Del análisis armónico de los preceptos citados se infiere que, en todo caso, la constitución de una asociación de funcionarios se rige, en lo relativo a los quórum que deben cumplirse en cada servicio, repartición, institución o ministerio, por las normas contenidas en el artículo 13 del cuerpo legal en comento.

De igual modo, aparece que debe considerarse, para determinar el personal integrante que incide en la fijación del respectivo quórum, tanto a los funcionarios de planta como a los a contrata.

En la especie, y dado que, por una parte, las municipalidades, en su calidad de corporaciones autónomas de derecho público, son servicios públicos descentralizados que integran la administración del Estado cuyos trabajadores son funcionarios públicos, y, por otra, que esta última condición de los trabajadores no se altera por su pertenencia a un Departamento de Educación o Salud municipal, como ha expresado la Contraloría General de la República en Dictamen N° 20.943, de 13.08.93, resulta manifiesto que los dependientes de que se trata poseen el derecho de constituir asociaciones de funcionarios reconocido por el artículo 1º de la Ley N° 19.296.

Establecido lo anterior, cabe observar que las municipalidades se encuentran además expresamente incluidas en la Administración del Estado para los efectos de la ley de asociaciones de funcionarios que nos ocupa, y que en lo relativo a los quórum de constitución de tales agrupaciones deben también regirse por la normativa del citado artículo 13 de la misma ley.

De este modo, los trabajadores de los Departamentos de Salud y Educación municipales son funcionarios de la respectiva municipalidad, poseen el derecho de constituir asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado y deben, por ende, ser considerados en los quórum exigidos por la ley para su constitución.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que procede considerar, para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 13 de la Ley N° 19.296, a los dependientes de los departamentos de educación y salud municipales, cuando se constituya una asociación de funcionarios en una municipalidad.

6.087/267, 27.09.95.

No se requiere autorización de la Dirección del Trabajo para que una empresa pacte con sus dependientes, de conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.066, de 21.06.93, 2.665, de 31.05.93 y 7.246, de 15.12.92.

Se ha solicitado autorización para establecer una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, conforme a lo previsto por el artículo 39 del Código del Trabajo, pero sin precisar el sistema que se pretende implantar, las razones que lo justifican ni el modo en que se da cumplimiento a los requisitos legales.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo dispone:

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

Del precepto transcrito se infiere que las partes pueden pactar, cuando se trate de servicios que se presten en lugares apartados de centros urbanos, jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, con la obligación de cumplir con un descanso compensatorio de los días domingo y festivos del período, aumentados en uno.

De esta suerte, resulta que la norma legal ha facultado a las partes para pactar una jornada de aquellas que describe, razón por la cual es forzoso concluir que para establecerla basta el consentimiento del empleador y trabajador, y que no se requiere autorización previa de esta Dirección.

En la especie, atendida la carencia de datos relativos a la distribución de la jornada y descansos pretendida, no resulta posible emitir pronunciamiento acerca del cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para su implantación.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que no se requiere autorización de la Dirección del Trabajo para que una empresa pacte con sus dependientes, de conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.

6.119/268, 28.09.95.

El sistema de control de asistencia de tipo electrónico-computacional propuesto por la empresa Totalpack Ltda., constituye en la práctica un reloj control en los términos del inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1º.

Concordancias: Ords. N°s. 4.425/103, de 26.06.90 y 2.891/132 de 17.05.94.

Mediante presentación citada en el antecedente ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el sistema electrónico de registro de tiempo y asistencia y el procesamiento computacional de la información recogida desarrollado por Totalpack Ltda., constituye un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del 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".

Del precepto legal transcrito se infiere que las horas de trabajo y la existencia de horas extraordinarias se determinan mediante un registro especial que puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, de los antecedentes acompañados e información reunida se ha podido establecer que el sistema de control de asistencia de que se trata consiste en un dispositivo electrónico, con reloj incorporado, que registra automáticamente la identidad del trabajador, hora de entrada y salida de éste al deslizar una tarjeta personal de identificación provista de una banda magnética por los lectores del reloj, el cual confirma la grabación del registro mediante una señal audible y desplegando en el visor el código del trabajador; esta información es grabada en la memoria propia del dispositivo electrónico diseñada para mantenerla en forma, segura y permanente; dicha información es traspasada y procesada por un computador personal mediante un software especial, el cual ha sido estructurado para permitir una definición de los antecedentes del trabajador, jornadas, festivos, revisión de lecturas por código personal, por fecha y originales e inconsistencias y permite la entrega de diversos informes escritos en los que se consignan datos referentes a la asistencia, horas ordinarias y extraordinarias laboradas, atrasos, permisos y vacaciones, pudiendo el usuario solicitarlos en cualquier momento para su revisión.

Asimismo, el sistema cuenta con una doble protección para los registros originales, por una parte mantiene un archivo invariable de cada uno de ellos y despliega una señal de atención visible tanto en pantalla como en los informes posteriores al existir alguna modificación de los originales.

De lo expuesto precedentemente, es dable colegir que el sistema computacional que nos ocupa presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por el legislador en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias.

Con todo, al utilizar el sistema en cuestión deberá darse también cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, vigente a la fecha, conforme al cual deben existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, quien los firmará en señal de aceptación. Asimismo, y teniendo presente las características del sistema computacional de control de asistencia desarrollado por la recurrente, debe también posibilitar la entrega diaria de trabajador del estado de su asistencia registrada electrónicamente por el reloj incorporado al dispositivo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el sistema de control de asistencia de tipo electrónico-computacional propuesto por la empresa Totalpack Ltda. constituye, en la práctica, un reloj control en los términos a que alude el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

7, 07.09.95.

Departamento Jurídico

Modifica en el sentido que indica, Orden de Servicio N° 16, de 25 de agosto de 1992.

Con el objetivo de ejercer un eficaz y eficiente control administrativo de la fiscalización de las normas prácticamente desleales o antisindicales, y de su sanción, contenidas en el Libro III, Título I, Capítulo IX, artículos 289 al 294, del Código del Trabajo, se ha estimado necesario disponer la siguiente modificación a la Orden de Servicio N° 16, de 25 de agosto de 1992, de esta Superioridad.

1.- Sustitúyese la letra b) del numerando 5º, por la siguiente:

b) La Inspección respectiva enviará a la mayor brevedad al mencionado Departamento las sentencias dictadas sobre la materia.

N. del E.: La Orden de Servicio N° 16, de 1992, constituye sobre procedimiento a seguir a causa de ocasión de denuncias por prácticas desleales, antisindicales (Boletín N° 44, p. 55).

2.- Circulares.

122, 07.09.95.

Departamento de Organizaciones Sindicales

Imparte instrucciones para el envío de los expedientes de constitución y reforma de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios.

Con el fin de unificar el Oficio Conductor de los expedientes de constitución y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios, se ha estimado necesario poner en uso, a contar de esta fecha, los Formularios N°s. 30.24, 30.26, 30.25 y 30.27, cuyos modelos se anexan a la presente circular.

Con respecto a su uso se instruye lo siguiente de acuerdo al tipo de organización de que se trate:

1.- Organizaciones Superiores (Federaciones o Confederaciones).

a) Expedientes de constitución:

Para su envío se utilizarán los Formularios N°s. 30.24 y 30.26.

Modo de empleo:

i. Formulario N° 30.24: Deberá llenarse íntegramente asignando una equis (x) para efectos de indicar el tipo de expediente que se registra, el R.S.U. o R.A.F. que corresponda y el número de hojas que componen el expediente.

En el rubro "Antecedentes de la Organización" se consignará correctamente toda la información que se detalla, con excepción de lo señalado en el casillero N° 7. En el casillero N° 8 (N° de socios) debe indicarse el número de trabajadores representados por la organización superior y en el casillero N° 10 (N° de Orgs.) deberá registrarse el número de organizaciones afiliadas.

- ii. Formulario N° 30.26: Deberá completarse por dirigente los rubros "Antecedentes de Dirigente Org. Base" y "Antecedentes de Dirigentes en Fed. o Conf.", por lo tanto, se llenará tantos formularios como sea necesario para remitir la información de todos los componentes de la mesa directiva.

En el evento que sólo se tenga parte de la información cabe hacer presente que resulta absolutamente necesario la obtención del RUT del dirigente, a efectos del registro y posterior búsqueda en el archivo computacional.

- b) Reforma del estatuto:

Para su remisión se utiliza el Formulario N° 30.24, en el cual deben registrarse los datos identificatorios del tipo de expediente con una equis (x) y tipo de organización con el R.S.U. o R.A.F. correspondiente, y el número de fojas que contiene.

En el rubro "Antecedentes de la Organización" deberán ser consignados los datos correspondientes a los casilleros N°s. 1, 2 (si existe modificación del nombre), 7 y 6. En el caso que exista modificación en el número de trabajadores representados y número de organizaciones afiliadas la información deberá registrarse en los casilleros N°s. 8 y 10 respectivamente.

2.- Organizaciones bases: Sindicatos.

- a) Expediente de constitución:

Para su envío se utilizarán los Formularios N°s. 30.25 y 30.27.

Modo de empleo:

- i. Formulario N° 30.25: Deberá llenarse íntegramente asignando una equis (x) para identificar el tipo de expediente, registrar el R.S.U. o R.A.F. que corresponda y el número de fojas que lo compone.

En el rubro "Antecedentes de la Organización" se registrará correctamente toda la información que detalla, con la excepción de la correspondiente al casillero N° 7. En caso que el sindicato no sea de empresa tampoco se utilizarán los casilleros N°s. 10 y último (sin número).

- ii. Formulario N° 30.27: Deberá completarse el rubro "Antecedentes de dirigentes" por cada dirigente que tenga el sindicato, debiendo por lo tanto llenarse tantos formularios como sea necesario, para enviar toda la información de la correspondiente mesa directiva.

- b) Reforma de Estatutos.

Para el envío del expediente se utilizará el Formulario N° 30.25, donde se consignará la identificación del tipo de expediente con una equis (x), tipo de organización, con su respectivo R.S.U. o R.A.F., y el número de fojas que lo componen.

En el rubro "Antecedentes de la Organización" se registrarán los datos correspondientes a los casilleros N°s. 1, 2 (si existe variación en el nombre), 7, 6 y 8. Si la organización es un sindicato de empresa y se ha producido alguna modificación en el RUT, y/o el número total de trabajadores de la empresa, deberá consignarse la información en los casilleros N°s. 10 y último (sin número).

Cabe informar que los formularios antes indicados forman parte de la nómina de los que se solicitan a la Unidad de Adquisiciones del Departamento Administrativo de este Servicio.

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPTO. ORG. SINDICALES

Ord.: N° _____

Ant.: Necesidades del Servicio
Mat.: Remite expediente de:
– Constitución ()
– Reforma ()
de la Organización Superior
– R.S.U.
– R.A.F.

Señor Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales:

Adjunto, remito a Ud. los antecedentes correspondientes a la constitución () o forma (), en _____ fojas, de la Organización.

ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACION			
1	R.S.U. o R.A.F.		3 Actividad Eco.
2	Nombre		
4	Domicilio		
5	Fecha de fundación		6 Fecha Depósito
7	Fecha de Ult. Reforma		8 N° de Socios
9	Ultima Elección		10 N° de Orga.

El presente oficio consta de _____ hojas por cuanto incluye los datos de los dirigentes.

La jefatura que suscribe, certifica que los datos informados en el presente oficio son fidedignos y de su exclusiva responsabilidad.

Saluda atentamente a Ud.

Distribución:
Depto. Org. Sindicales Direc. Nac.

ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE				
1	RUT		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha de Última Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.				
1	Cargo		2	R.S.U.
3	Última Elección			
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE				
1	RUT		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha Ult.Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.				
1	Cargo		2	R.S.U.
3	Última Elección			
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE ORG. BASE				
1	RUT		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha de Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE EN FED. O CONF.				
1	Cargo		2	R.S.U.
3	Última Elección			

FORM. 30.26

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPTO. ORG. SINDICALES

Ord.: N° _____
Ant.: Necesidades del Servicio
Mat.: Remite expediente de:
– Constitución ()
– Reforma ()
de la Organización Superior
– R.S.U.
– R.A.F.

Señor Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales:

Adjunto, remito a Ud. los antecedentes correspondientes a la constitución (), o forma (),
en _____ fojas, de la Organización Sindical.

ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACION			
1	R.S.U. o R.A.F.		3 Actividad Eco.
2	Nombre		
4	Domicilio		
5	Fecha de Fundación		6 Fecha Depósito
7	Fecha Ult. Reforma		8 N° de Socios
9	Ultima Elección		10 RUT Empresa
Indicar N° total de Trabajadores de la Empresa (sólo Sindicato de Empresa)			

El presente oficio consta de _____ hojas por cuanto incluye los datos de los dirigentes.

La jefatura que suscribe, certifica que los datos informados en el presente oficio son fidedignos y de su exclusiva responsabilidad.

Saluda atentamente a Ud.

Distribución:
Depto. Org. Sindicales Direcc. Nac.

ANTECEDENTES DE DIRIGENTE				
1	RUT		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha de Ultima Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE				
1	RUT		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE				
1	RUT		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha Ult. Elecc.
ANTECEDENTES DE DIRIGENTE				
1	R.U.T.		3	R.S.U.
2	Nombre			
4	Año de Nac.		5	Sexo
6	Domicilio			
7	Cargo		8	Fecha de Ult. Elecc.

FORM. 30.27

126, 13.09.95. Depto. Organizaciones Sindicales
Transcribe Dictamen N° 26.811 de 30.08.95, Contraloría General de la República que concluye "Los servidores que se desempeñan en los Servicios de Salud y Educación administrados directamente por las municipalidades, tienen la calidad de funcionarios municipales y, por lo tanto, les son aplicables los términos del artículo 13 de la referida Ley N° 19.296, en relación con los quórums establecidos para constituir las asociaciones de funcionarios.

Adjunto remito a Ud. copia del Dictamen N° 26.811 de 30.08.95, que evacua la Contraloría General de la República en relación a la consulta que le formulara esta Dirección acerca de la aplicación de la norma contenida en el artículo 13 de la Ley N° 19.296, tratándose de funcionarios de los servicios traspasados, tanto de Educación, como la Salud, administrados directamente por las Municipalidades.

En el referido dictamen se concluye, en definitiva, que los servidores que se desempeñan en los Servicios de Salud y Educación administrados directamente por las municipalidades, tienen la calidad de funcionarios municipales y, por lo tanto, les son aplicables los términos del artículo 13 de la referida Ley N° 19.296, en relación con los quórums establecidos para constituir las asociaciones de funcionarios.

Lo anterior, a objeto de tenerlos presente en las constituciones de Asociaciones que digan relación con los funcionarios de que se trata.

En tanto el dictamen de la Contraloría General de la República, se transcribe a continuación:

"Se ha dirigido a esta Contraloría General, la Directora de la entidad individualizada en el rubro, solicitando un pronunciamiento en orden a determinar, si los servidores que se desempeñan en los Departamentos de Administración de Educación y Salud Municipales, tienen la calidad de funcionarios municipales, a fin de aplicarles lo preceptuado en el artículo 13 de la Ley N° 19.296.

Sobre el particular, es del caso señalar, que de conformidad con lo establecido en el artículo 34, inciso segundo, se entiende por funcionarios municipales, para los efectos establecidos en el inciso primero, del mismo precepto, el alcalde, las demás personas que se integren a las plantas del personal de las municipalidades y los personales a contrata considerados en la dotación de las mismas, fijadas anualmente en el presupuesto municipal.

Sin embargo, la jurisprudencia administrativa emanada de este Organismo, ha manifestado entre otros, a través del Dictamen N° 8.433 de 1993, que el personal que presta servicios en los Departamentos de Administración de Educación y de Salud Municipales, tienen también el carácter de funcionarios municipales.

Ello, por cuanto dichos Departamentos no constituyen entidades distintas de las municipalidades, sino que por el contrario, forman parte de las mismas y, por consiguiente, sus funcionarios son empleados municipales, a pesar de estar regidos por estatutos diversos.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto, cabe concluir, que los servidores que se desempeñan en los servicios de Salud y Educación administrados directamente por las municipalidades, tienen la calidad de funcionarios municipales y, por lo tanto, les son aplicables los términos del artículo 13 de la Ley N° 19.296, en relación con los quórums establecidos para constituir las asociaciones de funcionarios de que trata dicho cuerpo legal.

Transcribese a la Asociación Nacional de Empleados "Municipales de Chile".

**129, 20.09.95. Departamento de Fiscalización
Instruye sobre requisito a exigir a trabajadores que solicitan se les tome declaración jurada que da cuenta de trabajos pesados, a objeto de obtener beneficios jubilatorios, trámites posteriores a efectuar y contenido de las declaraciones juradas que se indican.**

Con el propósito de uniformar criterios en la atención que se brinda a los trabajadores que se presentan a las diferentes oficinas de la Dirección del Trabajo, con el fin que se les tome declaración jurada que da cuenta de la realización de trabajos pesados, a objeto de obtener el beneficio de rebaja de edad para jubilar por vejez, se ha estimado necesario, considerando el documento del antecedente y los requerimientos que sobre el tema ha planteado el Instituto de Normalización Previsional, impartir las instrucciones que se contienen en la presente.

La ejecución de trabajos pesados permiten al trabajador una rebaja en la edad para jubilar por vejez, en el caso de los afiliados al antiguo sistema previsional y el cobro anticipado del bono de reconocimiento, con el mismo fin, para los afiliados al sistema creado por el D.L. N° 3.500, de 1980, situación que debe ser acreditada mediante certificado emitido por el respectivo empleador, el que debe ser verificado por funcionarios del I.N.P. y, sólo si se da alguna de las circunstancias señaladas en el punto 4 de la presente, se requerirá la participación de este Servicio.

Frente a lo anterior, para la obtención del beneficio se deben entonces distinguir dos situaciones, que originan trámites diferentes:

I. AFILIADOS AL ANTIGUO SISTEMA PREVISIONAL

- 1.- Todo trámite en que se requiera la participación del Servicio, que diga relación con declaración jurada que da cuenta de trabajos pesados, para solicitar rebaja de edad para jubilar por vejez, corresponderá iniciarlo por el trabajador interesado ante las Agencias del Instituto de Normalización Previsional. En este sentido se orientará a todo trabajador que concurra a las Inspecciones sin el formulario entregado por el I.N.P., que se señala en el punto siguiente.
- 2.- La declaración jurada se tomará y tramitará por las Unidades Operativas del Servicio sólo si el trabajador interesado presenta formulario solicitud expedido por el Instituto de Normalización Previsional, en el que se indicará la causa por la que se requiere la participación de la Dirección del Trabajo, datos identificatorios del imponente y su firma, todo refrendado con el nombre, firma y timbre del funcionario responsable de la Agencia del I.N.P.
- 3.- El trámite a que se ha hecho referencia involucra una investigación en terreno para verificar lo declarado por el trabajador. En este sentido es conveniente tener presente la Circular N° 37, de 18 de agosto de 1988, del Depto. de Fiscalización.

De acuerdo al Decreto Reglamentario N° 681, de 1963, publicado en el Diario Oficial del 18 de enero de 1964, se consideran trabajos pesados los siguientes:

- a.- Los que producen un desgaste orgánico excepcional por requerir esfuerzo físico excesivo.
- b.- Los que se realizan sometidos habitualmente a temperaturas excesivamente altas o bajas.
- c.- Los que se ejecutan habitual o íntegramente de noche.
- d.- Las labores subterráneas o submarinas.

- e.- Las que se desarrollan en alturas superiores a 4.000 metros sobre el nivel del mar.
- 4.- Las causas por las cuales el I.N.P. requerirá la participación del Servicio serán:
 - a.- Inexistencia del empleador.
 - b.- Cualquier otra circunstancia que impida al trabajador interesado obtener la certificación por parte de su empleador.

Las dos situaciones anteriores darán lugar a la declaración jurada escrita del trabajador, ante la Inspección del Trabajo, previa exhibición del formulario mencionado en el punto 2 anterior.

- c.- Cuando el empleador se niegue a suministrar información al funcionario verificador del Instituto de Normalización Previsional.

En estos casos, en que el empleador se ha negado a proporcionar antecedentes o a recibir a funcionarios del I.N.P., para verificar las circunstancias certificadas por ellos mismos, se requerirá la participación del Servicio directamente por el I.N.P. y dará lugar a una investigación en los términos que se solicite.

- 5.- El formulario entregado al trabajador por el I.N.P., la declaración jurada y el informe de fiscalización sobre trabajos pesados, conformarán un expediente que debe ser remitido a la agencia del I.N.P. donde se ha iniciado el trámite.
- 6.- En el evento que los empleadores a los cuales el declarante les ha prestado servicios, se ubiquen en diferentes jurisdicciones, se deberán enviar copias de los antecedentes (formulario solicitud del I.N.P y declaración jurada) a las Direcciones Regionales o Inspecciones del Trabajo correspondientes, las que realizarán el trámite, y una vez finalizado, éstas remitirán directamente el expediente a la Agencia del I.N.P. de origen.

II. AFILIADOS AL SISTEMA CREADO POR EL D.L. Nº 3.500, DE 1980

El artículo 12 transitorio del D.L. Nº 3.500, de 1980, autoriza el cobro anticipado del bono de reconocimiento a los afiliados que en el antiguo sistema hubieren podido pensionarse anticipadamente, por haber desempeñado trabajos calificados como pesados, siempre que reúnan a lo menos 23 años de cotizaciones en cualquier régimen del sistema antiguo de previsión, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 19.177, de 1992.

A objeto de orientar a los trabajadores afectos al D.L. Nº 3.500 sobre el trámite a seguir, se transcribe instrucción interna del I.N.P. sobre el tema:

"1.- Para los efectos señalados en la presente Carta Circular, la Agencia I.N.P., solamente recibirá las solicitudes que correspondan a afiliados a A.F.P., que previamente hayan solicitado el cobro anticipado del Bono de Reconocimiento en la A.F.P. y tengan los 23 años de cotizaciones en el Régimen Antiguo".

"2.- Los afiliados a una A.F.P., ex imponentes del S.S.S. o de cualquier ex caja del antiguo sistema (Ley Nº 29.277) que realizaron trabajos pesados hasta la fecha de su afiliación a A.F.P., con derecho a rebaja de edad para jubilar por vejez, deben solicitar al I.N.P. el certificado que lo acredite, solamente a contar de la fecha estimativa en que cumplan la edad correspondiente, para acogerse a jubilación considerando dicha rebaja".

"3.- El funcionario encargado de recepción del beneficio en la Agencia, solicitará, al imponente que cumpla con los requisitos señalados en el punto 1, una descripción sobre los trabajos realizados, los períodos involucrados, empleadores para los que trabajó, turnos, horarios, ambiente de trabajo y si efectivamente realizó trabajos pesados en algún período, verificándolo en la Lista Oficial que incluye el Instructivo de Trabajos Pesados M2 I2".

"4.- Sólo a aquellos imponentes que el funcionario de la Agencia considere que cumplen con los requisitos para obtener rebaja de edad de acuerdo a la descripción de las actividades desarrolladas, se le solicitará que aporte la respectiva certificación del empleador por los períodos que efectuó trabajos pesados y fotocopia de la Solicitud de Cobro Anticipado del Bono de Reconocimiento".

"5.- El funcionario de la Agencia recepcionará los certificados que presenten los imponentes emitidos por el empleador en que se acredite haber desarrollado actividades clasificadas en la nómina de trabajos pesados y los verificará con la Resolución de Empresa Segura".

"6.- Solamente en aquellos casos en que no exista el empleador o por cualquier otro motivo no fuere posible obtener los certificados del empleador, el funcionario de la Agencia entregará al imponente el formulario "Solicitud N° 3059-9", para ser presentado a la Dirección del Trabajo al momento de efectuarse la declaración jurada que origina el Informe de Fiscalización".

La instrucción interna del I.N.P., respecto de afiliados a A.F.P., en su punto N° 6, se enlaza con el trámite establecido en la presente para los afiliados al antiguo sistema previsional y, a partir de esa etapa, el tratamiento por parte de las Unidades Operativas del Servicio tendrá un procedimiento común.

III.- FORMULARIO DE DECLARACION JURADA

Las Oficinas que tomen declaraciones juradas deberán abrir un registro anual de las mismas, a objeto de numerarlas en forma correlativa. En estos registros se deberá consignar, además del número de la declaración jurada, la fecha y el nombre del declarante.

Las citadas declaraciones deberán contener los siguientes datos:

- 1.- Numeración compuesta por: Código Región-Inspección-Año-Correlativo.
- 2.- Lugar y fecha.
- 3.- Datos del trabajador declarante:
 - a.- Nombres y apellidos;
 - b.- Rol Unico Tributario;
 - c.- Fecha de nacimiento del trabajador, y
 - d.- Domicilio completo (calle, N°, comuna)
- 4.- Fundamento legal de la declaración. Contenidos en modelo adjunto.
- 5.- Datos de los empleadores y labor desarrollada:
 - a.- Razón social completa;
 - b.- Rol Unico Tributario cuando se sepa;
 - c.- Domicilio completo (calle, N°, comuna)

- d.- Actividad económica;
 - e.- Características de las labores desarrolladas y jornada en que se desarrolló (diurna/nocturna);
 - f.- Horario de los turnos, y
 - g.- Fechas de inicio y término de las labores.
- 6.- Causa que motiva la participación del Servicio.
- 7.- Firma del declarante y nombre, RUT y firma del funcionario que la ha tomado.

Se adjunta formulario modelo de Declaración Jurada que contiene los antecedentes básicos de toda aquella que se tome a futuro.

IV. DE LA INVESTIGACION

Tomada la declaración jurada, se ordenará, por parte de la Dirección Regional o Inspección del Trabajo, la investigación tendiente a comprobar la veracidad de los hechos declarados.

Para el Informe sobre Trabajos Pesados, que corresponde evacuar a funcionarios del Servicio, se considerarán válidos contratos de trabajo, finiquitos u otros documentos que acrediten la relación laboral, los períodos que comprenden y las circunstancias en que se desarrollaron.

Dicho informe, sobre la base de los antecedentes aportados por el interesado, por su empleador u otras personas, según sea el caso, deberá siempre contener un juicio del fiscalizador informante respecto de las aseveraciones hechas por el trabajador en su declaración.

Las presentes instrucciones deberán ser dadas a conocer a todos los funcionarios de su dependencia y su cumplimiento será obligatorio, entendiéndose que complementan otras sobre el tema, contenidas en Circulares N° 17 y N° 37, de 12 de noviembre de 1987 y 18 de agosto de 1988, respectivamente, ambas de este Departamento.

DIRECCION DEL TRABAJO

DECLARACION JURADA N° _____ - _____ - _____ - _____ - _____
_____, a _____ de _____ de 199_____

Con esta fecha, siendo las _____ horas, comparece ante el/la fiscalizador(a) que suscribe, el Sr. _____ RUT _____, domiciliado en _____ comuna _____, a objeto de solicitar, en virtud de lo establecido en el Art. 11 del D. S. N° 681, de 18.01.1964, y Art. 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se le tome declaración jurada sobre trabajos pesados desarrollados.

En este acto declara bajo juramento haber prestado los trabajos que se detallan, a los siguientes empleadores:

1.- Empresa : _____
RUT _____
DOMICILIO : calle _____ N° _____
comuna _____
ACTIVIDAD ECONOMICA : _____
LABOR DESEMPEÑADA : _____

JORNADA DE TRABAJO : _____ TURNOS: _____
FECHA INICIO LABORES: _____ FECHA TERMINO: _____

2.- Empresa : _____
RUT _____
DOMICILIO : calle _____ N° _____
comuna _____
ACTIVIDAD ECONOMICA : _____
LABOR DESEMPEÑADA : _____

JORNADA DE TRABAJO : _____ TURNOS _____
FECHA INICIO LABORES: _____ FECHA TERMINO: _____

Lo anterior por cuanto:

- Empleado no existe
- No ha podido obtener certificado de empleadores

Todo lo que ratifica con su firma.

DECLARANTE

FISCALIZADOR
NOMBRE, RUT Y FIRMA

3.- Resolución.

1.746, 04.09.95.

Depto. Administrativo

Créase Oficina de Asistencia Técnica a Usuarios.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 5º letras a) y f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo y Resolución N° 55 de 24.01.92, de la Contraloría General de la República, y

Considerando:

- 1.- La prioridad asignada del establecimiento y mantención de relaciones laborales armónicas, equitativas y solidarias entre los distintos actores de ellas, tanto trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y gremiales, como entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, con injerencia en la materia.
- 2.- La conveniencia de fijar y dar cumplimiento a una política cuyos medios, métodos y objetivos, aseguren los resultados que, en términos de obtención de una cultura de las relaciones trabajadores-empleadores, permiten alcanzar una adecuada inserción del país en los mercados internacionales, y
- 3.- La constatación de que para lograr el propósito aludido en el considerando precedente se requiere coordinar las acciones y programas de información, capacitación y asistencia en materias propias de la Dirección del Trabajo, que a sus distintos Departamentos y Oficinas confiere su Ley Orgánica, asegurando así, un expedito acceso de los participantes en la vida laboral a tales quehaceres de la institución.

Resuelvo:

- 1.- Créase la Oficina Asistencia Técnica a Usuarios, cuya finalidad será la planificación, coordinación y desarrollo de políticas, y programas y acciones, destinadas a dar a los participantes del sector laboral, un apoyo o asistencia en materia de información y capacitación sobre relaciones laborales.
- 2.- La Oficina Asistencia Técnica a Usuarios dependera directamente de la Directora del Servicio.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

15.763, 24.05.95.

Se refiere a las remuneraciones que deben considerarse para calcular la indemnización de los docentes que se acogen voluntariamente a la supresión de todas sus horas.

El Directorio Regional Arica, Colegio de Profesores de Chile A.G. y doña X.X. han solicitado un pronunciamiento en orden a determinar cuáles son las remuneraciones que deben considerarse para el pago de la indemnización establecida en el inciso 4º, del artículo 52 de la Ley N° 19.070.

Lo anterior, por cuanto, según afirman, al no existir en el Estatuto Docente norma alguna que se refiera a la materia, procedería aplicar supletoriamente lo dispuesto en el Código del Trabajo.

La Municipalidad de Arica informó mediante el correspondiente oficio.

Al respecto, cabe señalar primeramente, a fin de precisar el alcance de la supletoriedad de las disposiciones del Código del Trabajo a los funcionarios de que se trata, que si bien, acorde con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley N° 19.070, los profesionales de la educación se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, tal aplicación sólo tiene lugar, tratándose de materias no reguladas por el Estatuto Docente, situación que no acontece en la especie, toda vez, que dicho cuerpo estatutario ha señalado expresamente cuáles son las remuneraciones a que tienen derecho los profesionales de la educación.

Ahora bien, precisado lo anterior, es del caso manifestar, que el artículo 52, inciso 4º, de la Ley N° 19.070, otorga una indemnización a aquellos profesionales de la educación que optan voluntariamente por acogerse a la supresión del total de las horas que sirven, por aplicación del artículo 22 del mismo texto legal. Dicha indemnización consiste en un mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once meses, o a la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador, de conformidad con el actual artículo 164 del Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

En cuanto al fondo del asunto, esto es, determinar las remuneraciones que deben considerarse para el cálculo de la indemnización en comento, cabe tener presente que en esta materia no se aplican las normas sobre remuneraciones del Código del Trabajo, porque cuando el legislador ha querido que por remuneraciones se entienda lo señalado en dicho Código, lo ha manifestado de manera explícita, como acontece respecto de las imposiciones previsionales, según se advierte en el artículo 40 de la Ley N° 19.070.

En este contexto, es del caso señalar, que de conformidad con lo prescrito en el artículo 35 del Estatuto Docente, los profesionales de la educación tienen derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo y, a las asignaciones que en ese estatuto se contemplan, sin perjuicio de las que otorguen otras leyes.

De este modo, debe concluirse, que constituyen remuneraciones de los profesionales de la educación, tanto la remuneración básica mínima nacional, cuanto las asignaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 19.070, tales como, de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño

en condiciones difíciles, y la de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico pedagógica; como asimismo, todo otro estipendio concedido a esos servidores con el carácter de permanente, como por ejemplo, los otorgados por la Ley N° 19.278.

No ocurre lo mismo, sin embargo, con aquellas sumas de dinero, que no obstante, percibir el profesional de la educación, tales como la bonificación del artículo 3° de la Ley N° 19.200, la del artículo 19 de la Ley N° 15.386, artículo 8° de la Ley N° 18.566 y el complemento de zona, establecido en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 18.566 y el complemento de zona, establecido en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, no constituyen contraprestaciones propias del desempeño de la labor pertinente, sino que han sido concebidas por el legislador para fines determinados y específicos y, por lo tanto no son constitutivas de remuneraciones. (Aplica criterio contenidos en los Dictámenes N°s. 11.512, de 1989 y 31.549, de 1992).

Por consiguiente y en mérito de lo expuesto, cabe concluir, que para determinar el monto de la indemnización establecida en el artículo 52, inciso 4° de la Ley N° 19.070, deberán considerarse, por un lado, la remuneración básica mínima nacional y, por otro, las asignaciones que el profesional de la educación esté percibiendo en el ejercicio de su cargo, de conformidad con lo anotado precedentemente.

15.897, 24.05.95.

Asociaciones de funcionarios que se afilian a Cajas de Compensación de Asignación Familiar no obtienen beneficios de seguridad social para sus socios, sino que respecto de sus empleados.

La Asociación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría del Ministerio de Obras Públicas, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si, como consecuencia de lo previsto en el artículo 7°, letra i), de la Ley N° 19.296 –ordenamiento que establece normas sobre organizaciones gremiales de la Administración del Estado– le asistía el derecho para asociarse con una Caja de Compensación de Asignación Familiar y, de esta manera, adscribir a sus miembros como afiliados activos de ella.

Recabado su informe, la Superintendencia de Seguridad Social ha manifestado, en síntesis, que las asociaciones de funcionarios pueden concurrir a la constitución o afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar sólo en la medida en que tengan trabajadores dependientes, pero no respecto de quienes posean el carácter de afiliados.

En relación con la materia, cabe anotar que de acuerdo con la presentación en examen, la entidad recurrente pretende asociarse a una Institución Previsional, carácter que invisten las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, al tenor del artículo 1° de la Ley N° 18.883, de manera entonces que en la especie corresponde analizar dicha presentación en conformidad con la letra j) del artículo 7° de la Ley N° 19.296 –precepto que permite a las asociaciones de funcionarios de la administración del Estado constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica, y participar en ellas– y no con la letra i), como en ella se indica.

Puntualizado lo anterior y concordando con el criterio de la Superintendencia de Seguridad Social, debe manifestarse que a la asociación requirente le correspondería únicamente obtener mejoras previsionales respecto de los empleados de la misma, pero no para sus asociados, por cuanto sólo pueden constituir Cajas de Compensación de Asignación Familiar, o afiliarse a ellas, los empleadores, respecto de sus trabajadores, atendido el contexto de la citada Ley N° 18.883 y, especialmente, lo dispuesto en sus artículos 7° y 13.

Por consiguiente, y en armonía con los motivos expuestos, esta Contraloría General concluye que es jurídicamente improcedente que la Asociación Nacional de Funcionarios recurrente se afilie a una Caja de Compensación de Asignación Familiar para obtener beneficios de seguridad respecto de sus asociados.

15.967, 25.05.95.

Procede efectuar descuentos sin límite alguno, de las remuneraciones de docentes, para hacer depósitos en cuentas de ahorro voluntario y pagar préstamos a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, si los afectados lo solicitaron por escrito.

El Alcalde de la Municipalidad de Villarrica, se ha dirigido a esta Contraloría General manifestando que una profesional de la educación, dependiente de un establecimiento educacional de esa corporación, ha convenido con la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentra adscrita, un ahorro voluntario equivalente al 40,9% de su remuneración imponible. Agrega que el descuento por este concepto, sumado a otro por un préstamo que le otorgara una Caja de Compensación, eleva el porcentaje al 48,3% razón por la cual solicita un pronunciamiento que determine si, acorde con las normas sobre protección de las remuneraciones que consulta el Código del Trabajo contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ajusta a derecho efectuar tales deducciones de los estipendios de dicha servidora.

En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que la Ley N° 19.070 –que contiene el Estatuto de los Profesionales de la Educación– no contempla reglas sobre descuentos a las remuneraciones de los docentes, de modo, entonces, que la consulta de la especie debe ser analizada en armonía con las normas pertinentes del Código del Trabajo, ordenamiento de aplicación supletoria de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 51 de esa Ley N° 19.070.

Enseguida, corresponde señalar que el artículo 58, inciso primero, del mencionado Código previene que el empleador "deberá deducir de las remuneraciones", entre otras, "las obligaciones con instituciones de previsión" siendo dable agregar que, a su respecto, esta disposición no contempla con tal propósito límites porcentuales, como ocurre, por ejemplo, con las cuentas de ahorro para viviendas –30%– o con las sumas destinadas a efectuar pagos de cualquiera naturaleza –15%–.

En este orden de ideas, es dable observar que el artículo 21 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que regula el sistema previsional al cual se halla afiliada la interesada, consulta depósitos en cuentas de ahorro voluntario independientes de las cuentas de capitalización individual –cuyo sería el caso en examen al tenor de lo manifestado en la consulta que se formula– de manera que es procedente inferir que las deducciones de que se trata constituyen obligaciones con una institución previsional.

Por consiguiente, y comoquiera que los descuentos aludidos están destinados a ingresar directamente a las cuentas personales de que son titulares los funcionarios y no a atender el pago de deudas determinadas, resulta forzoso concluir que no existen impedimentos de orden legal para practicarlos, sin ningún tipo de limitaciones en cuanto a su monto, en el supuesto que el empleado haya pedido por escrito que se le efectúen. Es menester agregar que un criterio análogo debe manifestarse en lo que concierne al préstamo otorgado por una Caja de Compensación a la interesada, habida cuenta de la naturaleza jurídica previsional que reviste dicha entidad.

16.985, 02.06.95.

Se refiere al procedimiento a seguir para materializar la aplicación de la medida disciplinaria de censura que contempla el artículo 117 de la Ley N° 18.834.

Don X.X., funcionario de la Subsecretaría de Transportes, se ha dirigido a esta Contraloría General impugnando la calificación que le fuera asignada por su desempeño laboral correspondiente al período comprendido entre el 1° de septiembre de 1993 y el 31 de agosto de 1994 y que le significara quedar calificado en lista 1, con 60 puntos.

Aduce el peticionario que en su proceso calificadorio se habría incurrido en ilegalidad por una errada interpretación de la norma contenida en el artículo 117 de la Ley N° 18.834, al haberse dispuesto, en su caso, como resultado de la aplicación de la medida disciplinaria de censura, una rebaja en su evaluación mayor a la establecida por la citada disposición.

Solicitado su informe a la Subsecretaría de Transportes, ésta se ha servido emitirlo mediante el oficio correspondiente, en el cual expresa haberse ajustado a la letra de la regla contemplada en el artículo 117, mencionado, que dispone una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente. Así dado que el respectivo factor comprende dos subfactores que son: a) asistencia y puntualidad y b) cumplimiento de normas e instrucciones, se evaluaron ambos con nota 7, y al promedio correspondiente se le rebajaron los indicados dos puntos y luego, al multiplicarse esa cifra 5, resultante, por el coeficiente del factor, se obtuvo la nota final de éste, de 20 puntos.

No obstante lo señalado, esa repartición expresa que en el seno de la Junta Calificadora se plantearon dudas sobre la materia, por considerarse la posibilidad de que la rebaja de dos puntos debiera cumplirse solamente sobre el subfactor afectado, esto es, cumplimiento de normas e instrucciones, dado que la asistencia y puntualidad no dicen relación con los hechos que ameritaron la sanción por lo que solicita un pronunciamiento al respecto.

Sobre el particular cabe hacer presente, en primer término, que según el N° 3, del artículo 15 del Decreto N° 1.229, de 1992, del Ministerio del Interior, aprobatorio del Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo, sustituido por el N° 3, del Decreto Supremo N° 1.281, de 1993, de esa misma Secretaría de Estado, tanto "asistencia y puntualidad" como el "cumplimiento de normas e instrucciones" son subfactores del factor denominado Comportamiento Funcionario, que evalúa la conducta del servidor en el cumplimiento de sus obligaciones.

Por su parte, el artículo 117 de la Ley N° 18.834, como ya se indicara que la rebaja se efectuará sobre la nota asignada al factor, regla cuyo claro tenor impide sostener que deba aplicada en relación a un subfactor, como sostiene el recurrente.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Entidad Fiscalizadora cumple con manifestar que, a su juicio, el procedimiento observado en la especie para rebajar el puntaje del ocurrente en el referido factor, no se ha ajustado a derecho.

En efecto, según lo prescrito en el inciso segundo del artículo 13 del citado texto reglamentario, la nota de cada factor corresponderá al promedio aritmético de las notas asignadas a los subfactores respectivos, el cual, a su vez, debe multiplicarse por el coeficiente que al efecto establece el artículo 16 de ese mismo ordenamiento, "lo que dará el número de puntos de cada factor".

Por su parte, el citado artículo 117 de la Ley N° 18.834, dispone, en lo que importa, que de la medida disciplinaria de censura se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito "de dos puntos en el factor de calificación correspondiente".

Como puede apreciarse, del precepto estatutario anotado fluye claramente que el efecto que produce la aplicación de la medida disciplinaria de censura, en materia de calificación de personal, consiste en rebajar dos puntos "en el factor de calificación correspondiente".

Siendo ello así, entonces, y teniendo en cuenta que según lo informado por esa Subsecretaría en su oficio, en el sentido de que en el caso del occurrente al promedio de las notas asignadas a los dos subfactores del factor "Comportamiento Funcionario" se le rebajaron dos puntos en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 117 de la Ley N° 18.834, esta Contraloría General cumple con informar que ese proceder no se ajusta a la normativa anotada, comoquiera que tal como se señalara, la rebaja de puntaje, por aplicación del aludido precepto estatutario, debe efectuarse en relación al puntaje del "factor de calificación correspondiente" –en la especie, "Comportamiento Funcionario"–, obtenido ésto luego de practicadas las operaciones aritméticas que señala el inciso segundo del artículo 13 del Decreto N° 1.229, de 1992, del Ministerio del Interior, antes citado.

De acuerdo con dicha norma, al promedio obtenido de la suma de los subfactores debe aplicársele el coeficiente respectivo y el resultado así obtenido constituye el puntaje del factor, al cual debe restársele los dos puntos a que se refiere el artículo 117 de la Ley N° 18.834.

Atendido lo expuesto, esta Entidad Fiscalizadora declara que en la especie corresponde retrotraer el proceso calificadorio del interesado al estado en que la Junta Calificadora emita un nuevo acuerdo fundado a su respecto, procediendo conforme a lo señalado en el presente oficio, sin perjuicio de los demás trámites posteriores a que haya lugar.

17.871, 09.06.95.

Se refiere al otorgamiento del beneficio de Jardín Infantil a los hijos de las funcionarias de los Servicios de la Administración del Estado.

Doña X.X., funcionaria de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura, se ha dirigido a esta Contraloría General manifestando que con fecha 16 de junio de 1993, solicitó a su entidad empleadora el reconocimiento del derecho a la franquicia de jardín infantil para su hija, nacida el 18 febrero de 1991, adjuntando cotizaciones tanto del establecimiento a que la menor estaba asistiendo como de otros jardines infantiles. En atención a que no obstante su requerimiento dicha institución no habría adoptado una decisión al respecto, pide un pronunciamiento que determine la procedencia que ella le pague, con efecto retroactivo, los gastos en que ha debido incurrir por el concepto mencionado, toda vez que –según señala– esa Oficina ha contado con recursos suficientes para solventar el costo del beneficio que impetra, los que no fueron utilizados, sin embargo, para tal finalidad.

Recabado su informe, la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias ha expresado, en síntesis, que es improcedente el pago a que alude la occurrente, por cuanto en la especie no ha existido incumplimiento de una obligación por parte del servicio, que el pretendido derecho invocado carece de fundamento legal, toda vez que la Oficina no se halla en el imperativo de otorgar tal beneficio, y que los recursos consultados en las normas presupuestarias de 1993 incluyeron genéricamente fondos para sala cuna y jardín infantil, y que a la época en que la interesada presentó su solicitud, el beneficio no estaba considerado para ninguna funcionaria. Destaca, por último, que la franquicia que solicita le será reconocida a partir del mes de junio de 1994.

En relación con la materia cabe anotar en primer término que, como se ha resuelto en la invariable jurisprudencia de este Organismo de Control –Dictámenes N°s. 1.710 y 3.719, ambos de 1988, y 25.448, de 1993, por ejemplo– las figuras jurídicas de sala cuna, consultada en los distintos textos aprobatorios del Código del Trabajo, y actualmente en el artículo 203 del contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de jardín infantil a que se refiere la Ley N° 17.301, que creó la Junta Nacional de Jardines Infantiles, confieren beneficios que poseen naturaleza distinta.

En efecto, la sala cuna es un derecho irrenunciable y, por ende, obligatorio para el empleador, que está destinado básicamente a posibilitar que las madres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y permitir que queden protegidos mientras desarrollan sus tareas. Los jardines infantiles, en cambio, constituyen prestaciones de seguridad social a las que pueden acceder los niños hasta la edad de su ingreso a la educación general básica. No existe un mandato legal que obligue a los entes estatales a considerar el beneficio de jardín infantil para los hijos de las funcionarias, de modo que es facultativo para ellos otorgarlo dentro del ámbito de sus disponibilidades presupuestarias, siendo menester agregar que, una vez acordado por el empleador, debe extenderse a todos los menores en edad de gozar del beneficio.

Ahora bien, en relación con el problema planteado, es dable tener presente que en atención a la edad de la hija de la ocurrente, compete a la Autoridad Administrativa resolver acerca de la concesión del beneficio de jardín infantil, debiendo agregarse que, a la fecha en que éste fue pedido –junio de 1993– no estaba considerado para las demás funcionarias de la institución.

En esta inteligencia, resulta improcedente reembolsar en forma retroactiva las sumas pagadas por este concepto por la señora X.X.

Por último, no obsta a lo anterior la circunstancia que en la ley de presupuesto de 1993, la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura haya contado con recursos para pagar el servicio de jardín infantil, toda vez que tales fondos, además de que estaban destinados genéricamente al rubro "sala cuna y/o jardines infantiles", sólo pudieron utilizarse para el objeto de que se trata en la medida que hubieren sido suficientes para conceder el beneficio a todos quienes se encontraran en condiciones de impetrarlo. En otras palabras, la existencia de fondos en el presupuesto del servicio, destinados a solventar gastos de jardín infantil, no supone que necesariamente deba concederse la franquicia para el período pertinente la que, en todo caso, una vez reconocida, sólo podría operar hacia el futuro y no con efecto retroactivo, como se ha planteado por la interesada.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, resulta forzoso concluir que no cabe acceder a su solicitud.

18.749, 19.06.95.

Gastos médicos en que incurren docentes como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales no deben solventarlos municipalidades empleadoras, sino las instituciones de previsión o mutualidades, según corresponda.

Doña X.X., docente traspasada dependiente del Liceo Municipal de Pelarco, y adscrita al sistema del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 –según expresa– se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento relativo al derecho que le asistiría para que la corporación empleadora le reintegre los gastos en que ha debido incurrir como consecuencia de un accidente del trabajo ocurrido el día 03 de junio de 1991, y cuya existencia fue determinada mediante el pertinente proceso sumarial.

En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que el artículo 4º del D.F.L. Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, reemplazado por el artículo 15 de la Ley Nº 18.196, en lo que interesa, previno que el personal traspasado "se regirá en todo por las normas laborales, de remuneraciones y de previsión aplicables al sector privado", razón por la cual la jurisprudencia de este Organismo Contralor –Dictamen Nº 17.285, de 1988, por ejemplo– concluyó que los funcionarios afectos al momento del traspaso a una Administradora de Fondos de Pensiones deben sujetarse necesariamente, en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a las disposiciones de la Ley Nº 16.744, cuerpo complementario del Código del Trabajo aplicable a falta de otro sistema especial de protección contra los riesgos en comento.

Es menester agregar que este criterio se vio reafirmado luego de entrar en vigencia con fecha 1º de julio de 1991 la Ley Nº 19.070 –sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación– toda vez que el artículo 36 de este ordenamiento dispuso que estos servicios "se regirán en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley Nº 16.744".

Puntualizado lo anterior, es del caso consignar que el artículo 8º de esa Ley Nº 16.744 señala que la administración del seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad con las reglas que el texto en comento contiene.

Enseguida, es dable hacer presente que el párrafo 2º del título V del mismo cuerpo legal especifica, a su turno, las prestaciones médicas a que tienen derecho las víctimas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

En esta inteligencia, y comoquiera que de la normativa reseñada fluye que tales beneficios deben ser pagados por la pertinente institución de previsión o por la mutualidad correspondiente, en su caso, resulta obligado concluir que el municipio empleador no se halla en el imperativo de solventar los gastos médicos de que se trata.

DEL DIARIO OFICIAL

1º.09.95. D.S. N° 902, de 17.08.95, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre de 1995 para el personal del sector público.

02.09.95. Ley N° 19.410. Modifica la Ley N° 19.070, sobre Estatuto de Profesionales de la Educación, el D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio del Educación, sobre Subvenciones a Establecimientos Educacionales, y otorga beneficios que señala. (En próximas ediciones del Boletín, se incluirá el texto actualizado de este Estatuto).

Resolución N° E-117-95 y Certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza fusión de A.F.P. Previpan S.A. y A.F.P. Valora S.A. y nuevos estatutos de entidad fusionada, A.F.P. Valora S.A.

07.09.95. Decreto Supremo N° 1.042, de 13.04.95, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 42, de 1986. Reglamento orgánico de los Servicios de Salud.

13.09.95. Resolución N° 851 exenta de 30.08.95, de la Dirección del Trabajo. 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 09.08.94, publicada en Diario Oficial de 13.08.94. (Publicada en este Boletín).

15.09.95. Resolución N° E-113 y Certificado, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reformas de estatutos de A.F.P. Futuro S.A.

16.09.95. Decreto Supremo N° 95, de 04.07.95, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica D.S. N° 40, de 1969, que Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. (Publicado en este Boletín).

30.09.95. Ley N° 19.415. Introduce modificaciones al D.L. N° 3.500, de 1980, al D.F.L. N° 251, de 1931, a la Ley N° 18.815 y a la Ley N° 18.657, en lo relativo a normas sobre financiamiento de obras de infraestructura de uso público.

Decreto Supremo N° 668, de 29.05.95, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Establece para el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores que se encuentre destinado en el extranjero asignación de escolaridad.

Resolución N° E-118-95 y Certificado de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Habitat. S.A.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS

MATERIA	NUMERO	FECHA
Asignación de zona. Procedencia.	5.912/260	20.09.95
Asociaciones de funcionarios. Adecuación de estatutos. Art. 1º Transitorio. Procedencia.	6.060/264	25.09.95
Asociaciones de funcionarios. Constitución. Quórum. Municipalidades.	6.086/266	27.09.95
Contrato individual. Existencia. Comunidades religiosas.	5.635/256	1º.09.95
Dirección del Trabajo. Competencia. Convenio Cultural Intergubernamental.	6.061/265	25.09.95
Estatuto docente. Aplicabilidad. Centro abierto.	5.914/262	20.09.95
Feriado convencional. Cómputo. Día sábado.	5.636/257	1º.09.95
Fuero. Negociación colectiva.	6.059/263	25.09.95
Indemnización legal por años de servicio. Anticipos. Liquidación.	5.911/259	20.09.95
Jornada bisemanal. Competencia. Dirección del Trabajo.	6.087/267	27.09.95
Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Alcance.	5.910/258	20.09.95
– Permiso. Testificación en juicio.	5.913/261	20.09.95
– Remuneraciones. Permiso. Testificación en juicio.		
– Feriado. Tope. Derogación. Efectos.		
– Feriado progresivo. Acreditación de años de servicio.		
Registro de asistencia. Sistema computacional.	6.119/268	28.09.95

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Director del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Hugo Yanes Lara	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Depto. Negociación Colectiva
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Eduardo Muñoz Riveros	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Manuel Lavado Abrigo	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Carmen Gallardo Huichapay	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	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

COMITE DE REDACCION

Editor:

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Departamento de Estudios

Asesor Jurídico:

Cristián Gamboa Bosman

Abogado
Departamento Jurídico

Jurisprudencia Judicial

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Digitación:

Manuel Vallejos Pino
Carmen G. Zambrano Gahona
Departamento de Estudios

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Horacio Díaz Pardo

Composición:

Publitecsa

NOTAS DEL EDITOR

Con el propósito de contribuir al análisis que los principales sectores del país se encuentran realizando en relación a la posible incorporación de Chile al Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, NAFTA, incluimos en esta edición un artículo de don Francisco Walker, abogado y profesor de Derecho del Trabajo, que analiza los aspectos socio-laborales vinculados con este Tratado.

Un segundo artículo, preparado por don Felipe Sáez, funcionario del Departamento Jurídico de este Servicio, analiza sistemáticamente los fallos más relevantes referidos a la causal de término de contrato que el legislador ha denominado genéricamente como falta de probidad.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias, incluimos la totalidad de los sistemas especiales de control de asistencia y de determinación de remuneraciones establecidos por la Dirección del Trabajo, en el marco de las facultades que contempla el artículo 33 del Código del Trabajo; además de toda la normativa vigente sobre mediación en procesos de negociación colectiva.

Finalmente, y sin perjuicio de la jurisprudencia administrativa generada por la Dirección del Trabajo recientemente, incluimos una interesante selección de dictámenes de interés laboral de la Contraloría General de la República.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable	: Flavio Cortés Acevedo, Jefe Depto. de Estudios.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez Guerra, Depto. Estudios.
Domicilio	: Agustinas 1253, 5° piso, Santiago.
Imprenta	: Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

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

Hugo Yanes Lara

Abogado
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

Flavio Cortés Acevedo

Sociólogo
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
ASPECTOS LABORALES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CANADA Y MEXICO, NAFTA, EN RELACION CON LA POSIBLE INCORPORACION DE CHILE	1
FALTA DE PROBIDAD ANTE LA JURISPRUDENCIA JUDICIAL	12
SISTEMAS ESPECIALES DE CONTROL DE ASISTENCIA	22
D.S. Nº95, DE 1995, DE LA SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL. MODIFICA REGLAMENTO SOBRE PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES (D.S. Nº 40/69, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL)	70
NORMATIVA LEGAL SOBRE MEDIACION EN PROCESOS DE NEGOCIACION COLECTIVA	73
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	76
5.635/256, 1º.09.95. La relación que une a los señores ... y ... con la Convención Evangélica Bautista de Chile y con la Corporación Metodista, respectivamente, no se rige por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.	76
5.636/257, 1º.09.95. La Empresa Nacional de Minería, Complejo Paipote se encontró legalmente facultada, a partir del mes de junio de 1994, para modificar la forma de computar el feriado convencional de 20 ó 25 días hábiles considerando el sábado como inhábil, que aplicó por el período comprendido entre los meses de noviembre de 1993 y junio de 1994, a los trabajadores que se desempeñan mediante un sistema de turnos y que iniciaron servicios con posterioridad al 14 de agosto de 1981.	77
5.910/258, 20.09.95. No resulta jurídicamente procedente que el otorgamiento del beneficio de anticipo a cuenta de indemnización por años de servicios, contenido en el contrato colectivo vigente entre la empresa Textil... y el Sindicato Nº 2 constituido en ella, se adecue en proporción al número de trabajadores miembros del citado sindicato.	80
5.911/259, 20.09.95. Forma de efectuar la liquidación final de la indemnización por años de servicio cuando han existido anticipos por causas distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio.	83

5.912/260, 20.09.95.	Los trabajadores del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, que laboran en la Provincia de El Loa, no tienen derecho a la asignación de zona que contemplaba el D.L. N° 346, de 1974.	85
5.913/261, 20.09.95.	<p>1) El empleador se encuentra obligado a otorgar a los respectivos trabajadores los permisos necesarios para que éstos comparezcan a testificar en juicio, no asistiéndole, por el contrario, la obligación de pagar la remuneración correspondiente al tiempo que ocupen los dependientes con tal objeto.</p> <p>2) Los trabajadores que no pudieron seguir incrementando su feriado anual por haber conservado un feriado superior a 35 días corridos en conformidad al artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, o por haber estado afectos al límite máximo de 35 días corridos que se establecía respecto de dicho beneficio, tienen derecho a impetrar, actualmente, los días adicionales que por concepto de feriado les corresponden de acuerdo a las normas que sobre feriado progresivo se consignan en el artículo 68 del Código del Trabajo.</p> <p>3) Para los efectos previstos en el artículo 68 del Código del Trabajo, los respectivos dependientes pueden acreditar el tiempo servido para otros empleadores con anterioridad al 14 de agosto de 1981.</p> <p>4) Los mecanismos que pueden utilizarse para acreditar los años de servicios a distintos empleadores con el objeto de hacer exigible el beneficio del feriado progresivo, son aquellos que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19 de abril de 1965.</p>	88
5.914/262, 20.09.95.	Absuelve consulta relativa a la normativa legal aplicable a la terminación del contrato de trabajo que vinculó a la educadora de párvulos señorita ... con la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor, Integra.	91
6.059/263, 25.09.95.	Aclara punto 2 del Dictamen N° 4.814/229, de 02.08.95, en el sentido que indica.	92
6.060/264, 25.09.95.	El hecho de que a la Asociación Gremial de Funcionarios del Sector Vivienda de la Región del Bío-Bío se le haya cancelado su personalidad jurídica con posterioridad al 14 de marzo de 1994, no es impedimento para que adecue sus estatutos de acuerdo al artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296, porque a esa data éstos se encontraban vigentes.	93

6.061/265, 25.09.95.	La Dirección del Trabajo carece de competencia para resolver la situación laboral que afecta a cinco expertos educacionales, de nacionalidad francesa, que se desempeñan en la Corporación Educacional Alianza Francesa de Santiago en virtud de instrumentos internacionales suscritos por las Repúblicas de Chile y Francia.	94
6.086/266, 27.09.95.	Procede considerar, para los efectos de la aplicación de los quórums exigidos por el artículo 13 de la Ley N° 19.296, a los dependientes de los departamentos de educación y salud municipales, cuando se constituya una asociación de funcionarios en una municipalidad.	95
6.087/267, 27.09.95.	No se requiere autorización de la Dirección del Trabajo para que una empresa pacte con sus dependientes, de conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.	97
6.119/268, 28.09.95.	El sistema de control de asistencia de tipo electrónico-computacional propuesto por la empresa Totalpack Ltda., constituye en la práctica un reloj control en los términos del inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.	97
ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		99
1.- Ordenes de Servicio.		
7, 07.09.95.	Departamento Jurídico. Modifica en el sentido que indica, Orden de Servicio N° 16, de 25 de agosto de 1992.	99
2.- Circulares.		
122, 07.09.95.	Departamento de Organizaciones Sindicales. Imparte instrucciones para el envío de los expedientes de constitución y reforma de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios.	99
126, 13.09.95.	Departamento de Organizaciones Sindicales. Transcribe Dictamen N° 26.811 de 30.08.95, de la Contraloría General de la República, que concluye "Los servidores que se desempeñan en los Servicios de Salud y Educación administrados directamente por las municipalidades, tienen la calidad de funcionarios municipales y, por lo tanto, les son aplicables los términos del artículo 13 de la referida Ley N° 19.296, en relación con los quórums establecidos para constituir las asociaciones de funcionarios.	105

129, 20.09.95.	Departamento de Fiscalización. Instruye sobre el requisito a exigir a trabajadores que solicitan se les tome declaración jurada que da cuenta de trabajos pesados, a objeto de tener beneficios jubilatorios, trámites posteriores a efectuar y contenido de las declaraciones juradas que se indican.	106
3.- Resolución.		
1.746, 04.09.95.	Departamento Administrativo. Créase Oficina de Asistencia Técnica a Usuarios.	111
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes		112
15.763, 24.05.95.	Se refiere a las remuneraciones que deben considerarse para calcular la indemnización de los docentes que se acogen voluntariamente a la supresión de todas sus horas.	112
15.897, 24.05.95.	Asociaciones de funcionarios que se afilian a Cajas de Compensación de Asignación Familiar no obtienen beneficios de seguridad social para sus socios, sino que respecto de sus empleados.	113
15.967, 25.05.95.	Procede efectuar descuentos sin límite alguno, de las remuneraciones de docentes, para hacer depósitos en cuentas de ahorro voluntario y pagar préstamos a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, si los afectados lo solicitaron por escrito.	114
16.985, 02.06.95.	Se refiere al procedimiento a seguir para materializar la aplicación de la medida disciplinaria de censura que contempla el artículo 117 de la Ley N° 18.834.	115
17.871, 09.06.95.	Se refiere al otorgamiento del beneficio de Jardín Infantil a los hijos de las funcionarias de los Servicios de la Administración del Estado.	116
18.749, 19.06.95.	Gastos médicos en que incurrn docentes como consecuencias de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales no deben solventarlos municipalidades empleadoras, sino las instituciones de previsión o mutualidades, según sino las instituciones de previsión o mutualidades, según corresponda.	117
DEL DIARIO OFICIAL		119
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS		120

