



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT





BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXII N° 248
Septiembre de 2009

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social. La Ministra de los grandes desafíos.

PRENSA

- Dirección del Trabajo. Un Servicio que avanza con los tiempos.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Seguro de desempleo.

CARTILLA

- Ministerio de Justicia. Guía Práctica de la Nueva Justicia Laboral. Región Metropolitana.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.367. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Código del Trabajo y hace extensivo permiso a la madre en caso de adopción de un menor.
- Ley N° 20.366. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Adelanta la transición del sistema de pensiones solidarias establecido en la Ley N° 20.255.
- Resolución N° 61. Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Procedimiento aplicación general. Plazo contestación demanda. Contestación fuera de plazo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes*

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Patricio Muñoz Navarrete	XIV Región de Los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogada
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
División Jurídica

Diego López Fernández
Abogado
División Estudios

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Centro de Mediación
y Conciliación
D.R. Metropolitana

Víctor Verdugo Pérez
Abogado
División Inspección

Inés Viñuela Suárez
Abogado
División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En la sección Entrevista, y a sólo días de la puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral en la Región Metropolitana, conversamos con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. Claudia Serrano Madrid, sobre diferentes tópicos, entre ellos, la Dirección del Trabajo.

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un trabajo de Blanca Dervis Enríquez e Inés Viñuela Suárez, abogadas del Departamento Jurídico, sobre el Seguro de Desempleo.

Se expone, además, una Guía Práctica preparada por el Ministerio de Justicia, que aclara diversas interrogantes sobre la nueva justicia laboral que se está implementando en todo el país, y que ahora alcanza a la Región Metropolitana.

En el apartado sobre normativa, incluimos la Ley N° 20.367, que modifica el Código del Trabajo y hace extensivo permiso a la madre en caso de adopción de un menor; la Ley N° 20.366, que adelanta la transición del sistema de pensiones solidarias establecido en la Ley N° 20.255, y la Resolución N° 61, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determina empresas o establecimientos que se encuentran en las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el Dictamen N° 2.814/044, del 15.07.2009, que concluye que dentro del concepto de remuneración correspondiente a los trabajadores transitorios no se encuentra comprendido el valor por concepto de semana corrida, al no haber sido expresamente excluida por el artículo 183-Z del Código del Trabajo, ni tratarse de un tipo de remuneración que se devengue en proporción al tiempo servido, razón por la cual tales trabajadores tendrán derecho al pago por concepto de semana corrida, en la medida que se cumplan los requisitos que la ley contempla para tal efecto.

Por último, se consigna también un comentario de Marta Donaire Matamoras, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre una sentencia relativa a procedimiento aplicación general; plazo contestación demanda, y contestación fuera de plazo.

PEDRO JULIO MARTÍNEZ
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

Abogado
Subdirector del Trabajo

RAFAEL PEREIRA LAGOS

Abogado
Jefe de División Jurídica

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

JOAQUÍN CABRERA SEGURA

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social. La Ministra de los grandes desafíos..... 10

PRENSA

- Dirección del Trabajo. Un Servicio que avanza con los tiempos..... 17

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Seguro de desempleo 21

CARTILLA

- Guía Práctica de la Nueva Justicia Laboral. Región Metropolitana. 38

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.367. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Código del Trabajo y hace extensivo permiso a la madre en caso de adopción de un menor 44
- Ley N° 20.366. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Adelanta la transición del sistema de pensiones solidarias establecido en la Ley N° 20.255..... 45
- Resolución N° 61. Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo 46

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Procedimiento aplicación general. Plazo contestación demanda. Contestación fuera de plazo 48

DEL DIARIO OFICIAL

52

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático 54

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

2.814/044, 15.07.09.	55
<p>Dentro del concepto de remuneración correspondiente a los trabajadores transitorios, no se encuentra comprendido el valor por concepto de semana corrida, al no haber sido expresamente excluida por el artículo 183-Z del Código del Trabajo, ni tratarse de un tipo de remuneración que se devengue en proporción al tiempo servido, razón por la cual tales trabajadores tendrán derecho al pago por concepto de semana corrida, en la medida que se cumplan los requisitos que la ley contempla para tal efecto.</p>	
2.920/045, 27.07.09.....	57
<p>La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo no se encontró facultada para declarar vacante el cargo de los profesionales de la educación, con posterioridad al 28.02.09, en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158.</p>	
2.921/046, 27.07.09.....	59
<p>Los trabajadores de salud primaria municipal que fueron elegidos concejales de acuerdo con las normas de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tienen derecho a los permisos con goce de remuneraciones, para ausentarse de sus labores habituales a fin de asistir a las sesiones del concejo municipal.</p>	
2.922/047, 27.07.09.....	61
<ol style="list-style-type: none"> 1) Sólo tienen derecho a percibir la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento. 2) Los dirigentes de una asociación de funcionarios de salud primaria municipal, no serán objeto de calificación anual durante el período que ejerzan sus cargos directivos, salvo que expresamente la solicitaren y, si no la solicitan, regirá la última calificación para postular al pago de la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378. 	

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

74, 24.07.09.	63
<p><i>Departamento Jurídico</i> Complementa instrucciones contenidas en la Circular N° 49 de 25.05.09.</p>	
77 (extracto), 31.07.09.	64
<p><i>División de Relaciones Laborales</i> Instruye respecto de archivos sindicales en inspecciones.</p>	

2.- RESOLUCION

870 (exenta), 3.08.09.....	64
<p><i>División de Recursos Humanos</i> Actualiza reglamento interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo y mandata su cumplimiento institucional.</p>	

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.544, 15.07.09	91
Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Imparte instrucciones.	
2.546, 17.07.09	100
Estados financieros de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744. Instruye sobre la aplicación del reajuste devengado de pensiones a los capitales representativos vigentes.	
2.548 (extracto), 23.07.09.....	101
Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Previsión Social respecto de la información a entregar sobre el pago de cotizaciones (Nota: Circular conjunta con la Superintendencia de Pensiones, N° 1.635, de 23.07.09).	
2.549 (extracto), 22.07.09.....	102
Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones a las instituciones de salud previsual respecto de la información a entregar sobre el pago de cotizaciones (Nota: Circular conjunta con la Superintendencia de Salud, N° 101, de 22.07.09).	
2.550, 5.08.09.....	102
Subsidios por incapacidad laboral. Incidencia de la modificación introducida por la Ley N° 20.255 al pago de cotizaciones para el seguro de invalidez y sobrevivencia del D.L. N° 3.500, de 1980. Imparte instrucciones.	

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

1.838, de 27.05.09.....	107
El incremento patrimonial originado en el pago de una compensación económica de aquellas a que se refiere el artículo 61 de la Ley N° 19.947, convenida por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial, es un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.	
1.775, de 20.05.09.....	109
Situación tributaria de suma pagada por concepto de indemnización por término de contrato de trabajo – Ingresos no constitutivos de Renta – Si la indemnización queda comprendida dentro de aquellas a las que se refiere el artículo 178 del Código del Trabajo, esto es, indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, cuestión que no compete a este Servicio definir sino a la Dirección del Trabajo, tales indemnizaciones no constituirán renta para ningún efecto tributario.	
1.830, de 27.05.09.....	112
Aplicación de IVA a los servicios prestados por las Empresas de Servicios Transitorios, creadas por la Ley N° 20.123, de 2006.	

Claudia Serrano Madrid

LA MINISTRA DE LOS GRANDES DESAFIOS

A sólo días de la puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral en la Región Metropolitana, conversamos con la Ministra del Trabajo y Previsión Social sobre diferentes tópicos, entre ellos, la Dirección del Trabajo. "No hay que descartar una discusión de ampliar o delimitar sus atribuciones y competencias", dice respecto a este Servicio.

En diciembre de 2008, cuando la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, tomó juramento como Ministra del Trabajo y Previsión Social a Claudia Serrano Madrid, varios opinaron que esta mujer de frágil apariencia debía ser poseedora de una gran entereza y confianza en sus actuaciones como para hacerse cargo de una Secretaría de Estado que constantemente está en la cresta de la ola.

Y tenían mucha razón. Porque estar al frente de una cartera por la que transitan las complicadas relaciones trabajadores-empleadores; en la que cada año debe alcanzarse un acuerdo en materia de salarios del sector fiscal; en la que cualquier proyecto de ley, por trivial que sea, no siempre deja contentos a moros y cristianos; en la que temas álgidos como previsión, desempleo y seguridad social son de su competencia, es un desafío que no cualquier persona está dispuesta a asumir.

Licenciada en Sociología –titulada en la Universidad Católica– y Doctora en Sociología graduada en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París se ha desempeñado como profesora en la Universidad Católica; docente del Magíster en Gestión y Políticas Públicas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile; directora general de Política Social y Cultural de la Municipalidad de Santiago, y jefa del Departamento de Programas del Fosis, entre otros cargos.

En marzo de 2006 fue nombrada por la Presidenta Bachelet Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo, dependiente del Ministerio del Interior, para asumir, trascartón, como Ministra del Trabajo y Previsión Social.

¿Cuál es el mayor desafío que ha debido enfrentar en su cargo de Ministra del Trabajo y Previsión Social?

Enfrentar el desempleo de muchos chilenos, convivir con la crudeza de la cesantía y tener la fortaleza para acometer, en breve plazo, acciones y políticas destinadas a lograr detener la crisis en sus efectos negativos en ese ámbito es, sin lugar a dudas, el principal desafío y el mandato que



"La medida más importante (tomada por la Presidenta Bachelet) es la Reforma Previsional del 2008, base de un sistema de protección social cuya centralidad es el Sistema de Pensiones Solidarias".



“(La Dirección del Trabajo) ha podido responder a la demanda de manera eficiente, oportuna y adecuada, demostrando que la preparación del Servicio y sus funcionarios estuvo a la altura de la magnitud de la Reforma (Procesal Laboral)”.

me entregara la Presidenta al pedirme que me hiciera cargo del Ministerio.

En su opinión, ¿cuál es la medida más relevante tomada por la Presidenta Michelle Bachelet en el ámbito laboral?

Creo que la medida más importante es la Reforma Previsional del 2008, base de un sistema de protección social cuya centralidad es el Sistema de Pensiones Solidarias que en ella se establece, que hemos denominado “pilar solidario”, y que cubre a quienes, por diversas razones, no logran ahorrar lo suficiente para financiar una pensión digna.

La Reforma reconoce que todos los trabajadores contribuyen al desarrollo de nuestro país, tanto los dependientes como los independientes, permanentes, ocasionales o temporales, mujeres y hombres. Todos ellos merecen contar con un ingreso que les permita gozar de una vida digna en la vejez, estableciéndose una cobertura universal de este nuevo sistema previsional.

Asimismo, premia el ahorro y el esfuerzo personal: aquellos que coticen más en el sistema previsional gozarán de mejores pensiones. También es una Reforma que apoya a los que se quedan atrás: el envejecimiento y el retiro del mercado laboral no pueden ser sinónimos de pobreza o de una brusca caída en las condiciones de vida.

Los beneficios alcanzan, entonces, a todos los sectores.

Así es. El nuevo sistema no sólo apoya a quienes viven en la pobreza. Con la Reforma, la clase media podrá tener una real acogida en el sistema de pensiones, con la seguridad de que sus esfuerzos y ahorros previsionales estarán debidamente protegidos y remunerados.

Una mayor seguridad para las personas no sólo contribuye a la equidad, sino también al crecimiento. Cuando las personas se sienten más seguras, se atreven, emprenden, innovan, llevan sus mejores ideas a la práctica y crean riqueza y prosperidad.

La actual legislación laboral, ¿es acorde a las necesidades de las relaciones empresarios-trabajadores?

No, me parece que hay muchas deficiencias o lejanía con la realidad de las relaciones laborales actuales, o lo que éstas debieran ser.

ENFRENTANDO LA CRISIS

¿Qué evaluación hace de las decisiones adoptadas por el Gobierno para enfrentar la crisis económica internacional?

He sido parte del diseño en lo que respecta a las medidas destinadas a sostener y proteger el empleo y amparar a los desempleados y desocupados en la adversidad. Esas medidas, fruto de un acuerdo entre empresarios (CPC), trabajadores (CUT) y Gobierno, están en plena aplicación. La tarea no está concluida ni evaluada en propiedad, pero siento que ha logrado generar una percepción positiva de los actores sociales frente a la crisis, ha contribuido a delimitar sus efectos dentro de ciertos márgenes y, en definitiva, ha ayudado a

que las cosas no ocurran de la peor manera, como en las crisis del pasado.

El Gobierno ha estado bien en esto. Me permito reconocer que esa manera de proceder no puede sino ser apreciada positivamente. Y es un reconocimiento a nivel internacional.

¿Cuál es la agenda de su cartera para lo que resta del año 2009?

Seguir con la implementación de las medidas destinadas a minimizar la crisis y sus efectos en el empleo es lo primero. Quiero aclarar que se trata de una labor que llegó para quedarse en el Ministerio, esto es, que los instrumentos, acciones y políticas de intervención se han instalado, en su mayoría, con carácter de permanencia en el tiempo.

El subsidio a la contratación de jóvenes, el fortalecimiento y ampliación de la cobertura del seguro de cesantía, la valoración del factor capacitación en el mejoramiento de la empleabilidad de los segmentos vulnerables y no vulnerables, el



“Cuando las personas se sienten más seguras, se atreven, emprenden, innovan, llevan sus mejores ideas a la práctica y crean riqueza y prosperidad”.



“Me parece apresurado evaluar la Reforma (Procesal Laboral) atendiendo a un mero levantamiento numérico de fallos y avenimientos”.

fortalecimiento de la coordinación institucional para la intermediación laboral y la institucionalización del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales son expresión de esto. Esa es la importancia de estas tareas, por eso justifican que sean parte importante de la agenda.

¿Qué otras tareas seguirán estando presentes?

Me parece que la implementación de la Reforma Previsional y la Reforma a la Judicatura Laboral representan también parte esencial de esta agenda y, en general, complementan la agenda de empleo y conforman en esa tarea una triangulación virtuosa.

La Reforma Previsional ha permitido a muchas familias chilenas sortear la crisis, y mediante el adelantamiento de parte de sus beneficios ha mejorado considerablemente su aporte en ese sentido. Por otro lado, la implementación exitosa de la Reforma a la Judicatura Laboral ha podido resguardar que en un año de crisis no exista un detrimento en el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores.

¿Y en materia de proyectos de ley?

Creo ineludible referirme a la agenda normativa de este Ministerio, en que el Proyecto de Mejoramiento de la Negociación Colectiva centra el mayor interés e importancia. El momento de su envío al Parlamento es algo que define la Presidenta de la República.

He señalado en reiteradas oportunidades que se trata de un proyecto importante, de una materia pendiente no para el Gobierno, no para el Ministerio que dirijo, sino para el país, pero nos ha parecido razonable consultarnos la viabilidad de un proyecto que modifica las normas de Negociación Colectiva en medio de la crisis, cuando miles de chilenos han debido afrontar la cesantía, la precariedad.

Yo he participado de esa decisión, pues entiendo que lo primero es lo primero: proteger el empleo, defender los puestos de trabajo, coordinar las acciones de protección social para amparar a quienes pierden el trabajo, mejorar los instrumentos para hacerlo, atender a los sectores que

requieren ocupar nuestro esfuerzo en reactivar la economía; en fin, labores que han requerido de toda nuestra atención.

Estoy convencida de que si hubiéramos presentado el proyecto, éste no habría contribuido a generar el sentido de unidad con el que afrontamos la crisis y, por cierto, habría tenido una tramitación incierta en el Congreso.

NUEVA JUSTICIA LABORAL

¿Qué balance hace sobre la implementación de la Reforma Procesal Laboral en las regiones en que está en vigencia?

Muy positiva, pero creo en este punto, no obstante admitir que hemos tomado nota de grandes avances en eficiencia, rapidez, pertinencia, calidad de la aplicación de justicia, cercanía con las partes y otras significativas mejoras, que elevar la discusión de un tema tan específico y técnico como éste, esperando evaluaciones cualitativas y cuantitativas sobre su implementación, debe hacerse dejando transcurrir un poco más de tiempo.

Hay muchas voces alarmistas, a partir de casos determinados, que no hacen bien al análisis integral de la implementación de la Reforma. No creo conveniente un debate sesgado y precipitado sobre aspectos que merecen un abordamiento de mayor calidad.

Pero, en términos generales, ¿tiene una primera evaluación?

En general, creo se ha cumplido con lo esencial, que es mejorar los tiempos de resolución de las controversias que, por su naturaleza, deben resolverse en breve tiempo. Pero ese es un aspecto de la Reforma, no el único.

Considero importante que se releve, en igualdad de condiciones, la posición o evaluación de los actores sociales. En este país nos apresuramos a tomar definiciones escuchando a la primera parte que levanta una crítica. En ese contexto, la Reforma merece una evaluación institucional que considere a los actores sociales en igualdad de condiciones.

Ante la puesta en marcha de esta Reforma en la Región Metropolitana, ¿están los diferentes actores en condiciones de enfrentarla sin mayores problemas?

Sí, completamente. Existen otras realidades donde hay mayores desequilibrios, pero esto tiende a reducirse en la Región Metropolitana, en que trabajadores y empleadores tienen mayor información y conocimiento de la Reforma. Se ha proyectado un número significativo de tribunales para afrontar la demanda de juicios, existe una gran dotación de oficinas de la Inspección del Trabajo para los procedimientos monitorios, y la Oficina de Defensoría Laboral cuenta con defensores laborales para afrontar la demanda de asistencia gratuita proyectada.

Adicionalmente, existe un número adecuado de abogados litigantes privados que se ha preparado para la puesta en marcha de esta Justicia a partir de una serie de diplomados desarrollados por las facultades de Derecho de la Región.

¿Qué opina de las críticas que se han hecho a la Reforma, especialmente las relacionadas con que el sistema sería pro trabajador?

No las comparto en nada. Me parece apresurado evaluar la Reforma atendiendo a un mero levantamiento numérico de fallos y avenimientos. Evaluar la "calidad" de la justicia atendiendo a si los fallos se ganan o se pierden por las empresas es plantear el derecho y la administración de justicia como un "partido" que se gana o se pierde.

Se olvida que se trata de aplicar "justicia" a una situación concreta, que en el caso de los procedimientos monitorios antes han pasado por la Inspección del Trabajo, por la evaluación de viabilidad y pertinencia, cuando se ha atendido en una Oficina de Defensoría Laboral, que hace el profesional especialista de ese servicio. Se olvida que en su mayoría se trata de causas de cobro de prestaciones; en fin, se olvida de que lo que se quiere es precisamente "justicia" frente a incumplimientos laborales específicos que merecen tener sanción.

Otra crítica dice relación con la duración de los juicios.

La disminución de la duración de los juicios tampoco puede ser advertida como una mala señal

para las empresas. Ni siquiera en el contexto de identificar a las buenas y malas empresas, pues la justicia lenta, en materia laboral, encarecía mucho más las cuantías de los juicios, considerando que el reajuste aplicado a los créditos de este tipo de juicios es el máximo convencional y, por cierto, el valor de las defensas judiciales.

Por otro lado, la demanda de justicia desde las empresas, por ejemplo en lo concerniente a juicios de desafuero, declaración de mera certeza u otros no tenían viabilidad si se enfrentaban a largas tramitaciones que terminaban por hacer ilusoria su pretensión legítima de ejercer tales acciones judiciales.

Con todo, la Nueva Justicia Laboral será evaluada como corresponde, como parte del proceso de implementación. Evaluar el desempeño de su implementación supone un análisis institucional, del procedimiento, del desempeño de los usuarios y/o de las partes, de impacto en las relaciones laborales y en los sectores productivos. Esa

evaluación no puede realizarse para “hacer ganar más a una parte que otra”. Como ya he señalado, no hay que adelantar conclusiones.

DIRECCION DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo cumple a fines de septiembre 85 años de existencia. ¿Cómo ve usted la función de este Servicio? ¿Es la adecuada a los tiempos actuales?

Creo muy meritoria la labor de la Dirección del Trabajo. Importante en su función de resguardo y protección de los derechos de los trabajadores, a través de su rol fiscalizador, pero también en cuanto a su tarea de orientación, tanto a trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores.

Me parece que realiza una labor eficiente, considerando la vastedad y complejidad de la regulación laboral y las dificultades de afrontar este trabajo en materias respecto de las cuales existen interpretaciones diversas y a veces



“Los organismos fiscalizadores no son populares. En el caso de la Dirección del Trabajo, su función los ubica en medio de un conflicto entre empleador y trabajador, por lo que sin lugar a dudas hay una fuerte presión hacia su gestión”.

contrapropuestas de parte de los actores de la relación laboral.

¿Considera que se deben ampliar sus atribuciones y competencias?

Creo que debe tener las facultades que permitan al sistema jurídico responder eficientemente al deber de resguardar y garantizar el cumplimiento de la Ley. Y entiendo es así. Entiendo que los problemas de competencias se han planteado a propósito de fijar la línea divisoria con las atribuciones que corresponden a los tribunales, esto es, al Poder Judicial. Pero siento, en lo personal, que esa discusión pudiera cambiar a la luz de la implementación de la Nueva Judicatura Laboral.

Muchos conflictos que merecían ser resueltos en sede jurisdiccional eran asumidos por la Dirección del Trabajo, atendiendo una necesidad de urgencia y de certeza jurídica de parte de alguna de las partes, pero en la Nueva Judicatura se cumple con esto y se integra la labor administrativa a la labor judicial como puerta de entrada a los juicios monitorios.

¿Descarta, entonces, modificaciones en este sentido?

No hay que descartar una discusión de ampliar o delimitar sus atribuciones y competencias. Y, en ese sentido, una iniciativa que otorgue a la Dirección del Trabajo la atribución para denunciar ante la judicatura los casos en que detecte el encubrimiento de la calidad de empleador, para no dejar la titularidad de la acción restringida a la persona del trabajador, me parece un tema que debe analizarse.

¿Qué valoración hace del papel de la Dirección del Trabajo en la Reforma Procesal Laboral?

Me parece que ha sido extraordinariamente positivo. Ha podido responder a la demanda de manera eficiente, oportuna y adecuada, demostrando que la preparación del Servicio y sus funcionarios estuvo a la altura de la magnitud de la Reforma.

Por cierto, valoro especialmente la capacitación del personal, la construcción de un marco de instrucciones adecuado para delimitar su intervención en el procedimiento monitorio y en el procedimiento de tutela de derechos.

¿Cuál cree usted que es la percepción que tiene la ciudadanía del rol de la Dirección del Trabajo?

Creo que es buena, considerando la labor que desarrolla. Los organismos fiscalizadores no son populares. En el caso de la Dirección del Trabajo, su función los ubica en medio de un conflicto entre empleador y trabajador, por lo que sin lugar a dudas hay una fuerte presión hacia su gestión. Los trabajadores que se enfrenten a mayores problemas con sus empleadores querrán más atención y protección, y si ésta no les satisface, o si la acción fiscalizadora no redunde en el cumplimiento de su derecho, naturalmente acusará ineficiencia. Por su parte, el empleador incumplidor, o con problemas para cumplir, culpará al organismo de parcialidad o falta de asistencia.

Pero creo que en el último tiempo la Dirección del Trabajo ha mejorado sus procesos, de manera de abordar su labor con mayor eficiencia hacia los trabajadores y más asistencia a los empleadores. La centralidad de este trabajo es que se cumpla la normativa laboral y se respeten los derechos laborales. Ese es el camino.

Dirección del Trabajo

UN SERVICIO QUE AVANZA CON LOS TIEMPOS

En sus 85 años de existencia, la permanente modernización –tanto en la gestión interna como en atención de usuarios– de la Dirección del Trabajo ha sido clave para entregar un servicio eficiente y valorado por la ciudadanía.

Los vientos que corrían a mediados de 1924 no eran calmados. Desde años antes, el clima era de una creciente efervescencia social, con organizaciones de trabajadores que cobraban día a día más fuerza y, salvando vallas levantadas por empresarios y por la autoridad, hacían oír sus reivindicaciones.

Obreros y empleados de ese entonces tenían razones poderosas para protestar. Los beneficios de la prosperidad económica que se observaba en el país durante las dos primeras décadas del siglo pasado no les estaban llegando.

Aunque se habían logrado ciertos avances en materia de relaciones laborales, estos eran insuficientes. Se habían dictado, por ejemplo, normas que establecían el descanso dominical, las que tendían a mejorar las viviendas obreras y aquellas que aseguraban silla a los empleados del comercio, pero las aspiraciones de los trabajadores iban más allá.

Sus reclamaciones transitaban por una legislación global que regulara sus contratos y no estar sujetos en esta materia a un empleador más o menos “consciente”; a protección en caso de accidentes laborales; a que se les reconocieran sus derechos a sindicalizarse y a huelga. Y todo ello enmarcado en una institucionalidad que procurara el cumplimiento y respeto de los derechos conquistados.

En este contexto histórico-social llega el 29 de septiembre de 1924, día en que nace la Dirección General del Trabajo, dependiente del Ministerio del

Interior. El diario El Mercurio del día siguiente daba cuenta de la trascendental noticia, mientras en la misma página informaba que “cinco mil obreros sin trabajo se dirigen a la Junta de Gobierno”.

Ese mismo mes se crea la Caja del Seguro Obligatorio, se regula el contrato de trabajo y se dicta la ley sobre organización sindical industrial.



Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva Meléndez.

Sólo cinco años antes había surgido la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Fue recién en 1931 cuando el Código del Trabajo es aprobado por el Congreso Nacional; un texto único que refundió catorce leyes y decretos leyes de corte laboral que estaban vigentes a la fecha. La institución encargada de cautelar su cumplimiento se llamaba, desde 1928, Inspección General del Trabajo, dependiente del Ministerio de Bienestar Social. En 1932 su dependencia es transferida al Ministerio del Trabajo, tomando el nombre de Dirección General del Trabajo.

Importante misión

Avances y retrocesos en materia de marco legal y de derechos de los trabajadores han marcado estos 85 años de la Dirección del Trabajo.

Hoy es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se rige por su Ley Orgánica, el D.F.L. N° 2 del 30 de mayo de 1967, en el cual se establece como objetivo garantizar una adecuada aplicación de la legislación laboral, propiciar el desarrollo de relaciones armoniosas entre trabajadores y empleadores y fortalecer las organizaciones sociales del sector laboral.

Su misión es contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo: empleadores y trabajadores.

Para el desarrollo de esta misión, la Dirección del Trabajo lleva a cabo sus funciones a través de Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales y Centros de Conciliación y Mediación.

Poco más de dos mil funcionarios y funcionarias están presentes desde los más de cuatro mil



Subdirector del Trabajo, Pedro Julio Martínez.

metros de altura de poblados de la Región de Arica-Parinacota hasta las constantes temperaturas bajo cero o las bases petroleras insertas en el océano de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

Condiciones climáticas extremas, aislamiento y la difícil topografía de nuestro territorio no son obstáculo para cumplir las funciones que señala la ley. Incluso, lugares de muy baja densidad poblacional cuentan con la presencia de la Dirección del Trabajo, a través de oficinas intermitentes que llegan hasta esos poblados algunos días a la semana o al mes para atender las necesidades de sus trabajadores y empleadores.

Múltiples funciones

Las funciones son diversas, algunas con un alto grado de especialización. Entre otras, informar y orientar a los trabajadores y empleadores respecto de la legislación laboral vigente; fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo; fijar el sentido y el alcance de las leyes del trabajo mediante oficios y dictámenes; prestar asesoría técnica a trabajadores y empleadores, tanto individualmente como a sus organizaciones sociales en materias laborales.

No menos importante es contar con un sistema de mediación para la solución de conflictos

colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual; efectuar acciones tendentes a generar un sistema que privilegie la cooperación, los acuerdos y las alianzas entre trabajadores y empleadores, ayudando al fortalecimiento del diálogo social; elaborar estudios sobre los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, los que están dirigidos principalmente a centros que realizan investigaciones sobre la temática del trabajo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales, y convocar a trabajadores y empleadores en el marco de la negociación colectiva para ayudar a resolver el conflicto entre las partes.

La capacitación de sus funcionarios y funcionarias es una constante en la Dirección del Trabajo. Sus profesionales deben tener un grado de especialización que les permita acometer las tareas enumeradas. Y esta fue, sin duda, una de las razones que se tuvo en consideración al momento de dar vida a la Escuela Técnica de Formación –en funciones desde junio pasado–, una instancia de excelencia largamente anhelada por el personal de la Dirección del Trabajo.

Esta instrucción permanente y acorde a la coyuntura laboral hace que sus profesionales puedan fiscalizar en terreno el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de higiene y seguridad; actuar como ministros de fe en actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva; intervenir en los procesos de Conciliación Individual (comparendos) cuando ha concluido la relación laboral y se ha presentado un reclamo; actuar como mediadores en los conflictos colectivos entre los actores del mundo laboral; capacitar a trabajadores y empleadores, y difundir la normativa laboral.

Ochenta y cinco años de vida es una cifra importante para las instituciones del Estado, en especial para la Dirección del Trabajo, que tiene la sensible misión de propender a las buenas relaciones laborales, siempre complejas y dinámicas, en las que necesariamente debe haber un amplio criterio de equidad para trabajadores y empresarios. Hoy, este Servicio pone uno de sus acentos en la modernización, en las mejoras que son imperativo introducir para ofrecer cada día una mejor y más eficiente prestación a sus usuarios y usuarias.



Fiscalización en zonas extremas del país.



Fiscalización en zonas extremas del país.

MODERNIZACION

Uno de los pilares de los buenos resultados en términos de eficacia y posicionamiento en nuestra sociedad de la Dirección del Trabajo es su constante proceso modernizador.

En el transcurso de los últimos años este proceso ha estado marcado por una serie de medidas pensadas en la gestión interna y en el mejoramiento de la atención de usuarios. Ha contemplado, entre muchos otros aspectos, la reformulación de los procedimientos de inspección, conciliación y certificación, y la ya mencionada creación de una Escuela Técnica de Formación, cuyo rol es capacitar a los profesionales que se integran al Servicio, además de ser un espacio fundamental para la instrucción continua de funcionarios y funcionarias durante toda su carrera.

El activo rol que le ordena la Ley a la Dirección del Trabajo en la implementación de la Nueva Justicia Laboral, el de una verdadera puerta de entrada al sistema, es otro desafío que el Servicio ha debido acometer. Y lo ha hecho en esta línea, en la que la capacitación ocupa un papel relevante.

El mejoramiento de las 86 oficinas con que cuenta la Institución a lo largo y ancho del territorio es otro de los hitos de la modernización que ha permitido, junto con entregar un mejor servicio, optimizar las condiciones de trabajo de sus funcionarios. En este marco se inscribe también la creación de dos Direcciones Regionales del Trabajo en la Región Metropolitana, Oriente y Poniente, dada su alta densidad poblacional, de trabajadores y de sindicatos.

El reemplazo total de la flota vehicular ha permitido al personal institucional visitar sitios aislados, de difícil acceso, a los que los vehículos antiguos simplemente no podían llegar. Igualmente, la utilización de las modernas plataformas informáticas permite que hoy los usuarios estén en condiciones de acceder a muchos trámites vía Internet, con la consiguiente simplificación que ello conlleva.

SEGURO DE DESEMPLEO

Blanca Dervis Enríquez*
Inés Viñuela Suárez*

I. INTRODUCCION

Con fecha 14 de mayo de 2001 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo destinado, tanto a proteger al trabajador que enfrenta el evento de la cesantía como a apoyar sus esfuerzos de búsqueda de un nuevo empleo y de reinserción productiva.

Este sistema, según Informe Técnico, se justifica dado que la regulación de protección al trabajador cesante es insuficiente si se considera, por una parte, que el subsidio de cesantía que se contempla en el D.F.L. N° 150, de 1981, tiene una cobertura restringida y sus montos son insuficientes para cubrir las necesidades del cesante y del grupo familiar y, por otro lado, que el régimen de indemnizaciones por años de servicio que regula el Código del Trabajo es de carácter excepcional, por cuanto sólo opera cuando el término de la relación laboral se produce por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio respecto de determinada categoría de trabajadores.

Luego se han dictado leyes posteriores que han ido perfeccionando este Seguro de Desempleo. Es así como con fecha 30 de enero de 2009 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.328, que introduce modificaciones, básicamente, orientadas a modificar el régimen de financiamiento y ampliar las causales que permiten recurrir al Fondo de Cesantía Solidario y recientemente la Ley N° 20.351, publicada en el Diario Oficial del 30 de mayo de 2009, que regula un sistema de permisos entre trabajadores y empleadores

destinados a la capacitación laboral, con derecho a acceder a prestaciones y beneficios con cargo a los fondos del seguro de desempleo.

II. VIGENCIA

Las normas que regulan el sistema operativo del régimen entraron en vigencia el 2 de octubre de 2002.

Las modificaciones introducidas al Seguro de Desempleo por la Ley N° 20.328 entraron en vigencia el 1° de julio de 2009, salvo las situaciones especiales que en ambos textos legales se consignan.

III. APLICABILIDAD

Seguro de Cesantía Obligatorio

Están sujetos obligatoriamente al Seguro de Desempleo los trabajadores que, rigiéndose en sus relaciones laborales por la normativa que se contiene en el Código del Trabajo, inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la vigencia de la ley, vale decir, el 2 de octubre de 2002.

Cabe señalar que quedan afectos al seguro de desempleo no sólo los trabajadores regidos en sus relaciones laborales íntegramente por el Código del Trabajo, sino también aquellos que, estando afectos a un estatuto especial, se rigen supletoriamente, en materia de terminación del contrato de trabajo, por la normativa del referido cuerpo legal y sus leyes complementarias, como sucede con los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales del sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos los que laboran en establecimientos

* Abogadas Departamento Jurídico. Dirección del Trabajo.

educacionales particulares subvencionados, conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; técnico-profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y particulares pagados.

Seguro de Cesantía Voluntario

La afiliación al sistema es voluntaria para aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la ley tengan relación laboral vigente, esto es, al 2 de octubre de 2002.

Para tales efectos los dependientes deben comunicar al empleador su decisión de afiliarse al sistema, a lo menos, con treinta días de anticipación, la que se hará efectiva el primer día del mes siguiente al de recepción de la comunicación.

Trabajadores Excluidos

Quedan excluidos del sistema:

- **Los trabajadores de casa particular**

Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

- **Los sujetos a contrato de aprendizaje**

Se entiende por contrato de aprendizaje la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

- **Los menores de 18 años**

- **Los pensionados por invalidez total y por vejez**

De acuerdo al Decreto Ley N° 3.500, tienen derecho a pensión de invalidez total los afiliados no pensionados por vejez o edad legal anticipada, menores de 65 años de edad, que a consecuencia

de una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales sufran un menoscabo permanente de a lo menos dos tercios de su capacidad de trabajo.

A su vez, les asiste el derecho a pensión de vejez a los afiliados hombres que cumplan 65 años de edad y a las afiliadas mujeres que enteren 60 años de edad o que accedan a una pensión de vejez anticipada.

Es del caso hacer presente que la exclusión de que se trata opera respecto de aquellos que gozan de los beneficios previsionales a la fecha de entrada en vigencia al sistema, sea que tengan o no un vínculo laboral, como también en el caso de aquellos trabajadores que, estando incorporados al sistema, acceden a los citados beneficios previsionales.

Quedan afectos al sistema los pensionados por invalidez parcial. De acuerdo al Decreto Ley N° 3.500, tienen derecho a pensión de invalidez parcial los afiliados no pensionados por vejez o edad legal anticipada, menores de 65 años de edad, que a consecuencia de una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales sufran un menoscabo permanente igual o superior a un 50% e inferior a dos tercios de su capacidad de trabajo.

IV. TRABAJADORES CON MAS DE UN EMPLEADOR

Si el trabajador tiene contrato de trabajo con más de un empleador el seguro de desempleo opera independientemente respecto de cada uno de ellos, debiendo enterarse las cotizaciones por cada una de las remuneraciones con el tope legal, es decir, 90 U.F., determinadas al último día del mes anterior al pago.

En tal caso, la Sociedad Administradora está obligada a llevar una sola Cuenta Individual por Cesantía, con saldos y registros separados por cada empleador.

El trabajador, a su vez, tiene derecho a acceder al seguro respecto de cada empleador en forma separada, en la medida que concurran las exigencias que se establecen en la ley.

V. COMUNICACION DE INICIO Y TERMINO DE FUNCIONES

El empleador debe comunicar a la Sociedad Administradora el inicio y término de la relación laboral de sus trabajadores, dentro del plazo de 10 días, el que aumentará en tres días en los casos en que esta comunicación se efectúe por vía electrónica.

La infracción de tal obligación será sancionada con una multa ascendente a 0,5 Unidades de Fomento que será aplicada por el correspondiente Inspector del Trabajo.

VI. FINANCIAMIENTO DEL SEGURO

Fuentes de financiamiento

Para los efectos de que se trata procede efectuar el siguiente distingo:

Trabajadores con contrato indefinido

Tratándose de los trabajadores con contrato indefinido, el Seguro de Desempleo es de financiamiento tripartito, sobre la base de cotizaciones mensuales efectuadas por el trabajador, por el empleador y con aporte del Estado.

Monto de las cotizaciones

Trabajador

La cotización del trabajador asciende al 0,6% de su remuneración imponible, la que debe ser retenida y enterada por el empleador ante la Sociedad Administradora.

En los períodos en que el trabajador se encuentra acogido a licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, enfermedad profesional o maternal dicha cotización debe ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad previsional, sobre la base de la última remuneración mensual imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior al de inicio de la licencia médica

o la convenida en el respectivo contrato y no sobre el monto del subsidio.

Empleador

La cotización del empleador corresponde al 2,4% de la remuneración imponible del trabajador.

Durante el tiempo en que el trabajador hace uso de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, enfermedad profesional o maternal, dicha cotización continúa siendo de su cargo, sobre la base de la última remuneración mensual imponible o la pactada en el contrato y no sobre la base del subsidio.

Estado

El aporte del Estado se efectuará en 12 cuotas mensuales, de un monto equivalente a 18.816 Unidades Tributarias Mensuales, lo que representa un monto anual de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, a contar del séptimo año de vigencia del sistema.

Durante el primer año, dicho aporte ascenderá a 32.256 Unidades Tributarias Mensuales, suma que se irá ajustando anualmente en función de la cobertura de los cotizantes al Seguro que se registren en el año anterior.

Se entiende por cobertura el porcentaje que represente el total de cotizantes en el Seguro de Cesantía, reportado por la Sociedad Administradora al 31 de agosto de cada año, respecto del total de dependientes informados por el Instituto Nacional de Estadísticas para el trimestre julio-septiembre. El porcentaje obtenido se aplicará sobre el aporte total del Estado, esto es, 225.792 U.T.M., para así determinar el monto del aporte efectivo. Dicho procedimiento se aplicará hasta el sexto año de vigencia del Seguro.

Trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena

Respecto de los dependientes vinculados al empleador en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra y faena, el financiamiento es de carácter bipartito, sobre la base de cotizaciones del empleador y con aporte del Estado.

Monto de las cotizaciones

Empleador

El aporte de cargo del empleador asciende al 3% de la remuneración imponible del trabajador.

Si el trabajador se encuentra acogido a licencia médica, el empleador debe continuar enterando esta cotización en la Sociedad Administradora, sobre la base de la última remuneración mensual imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior al de inicio de la licencia médica o la convenida en el respectivo contrato y no sobre el monto del subsidio.

Estado

El aporte del Estado se efectuará en 12 cuotas mensuales, de un monto equivalente a 18.816 Unidades Tributarias Mensuales, lo que representa un monto anual de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, a contar del séptimo año de vigencia del sistema.

Durante el primer año, dicho aporte ascenderá a 32.256 Unidades Tributarias Mensuales, suma que se irá ajustando anualmente en función de la cobertura de los cotizantes al Seguro que se registren en el año anterior.

Se entiende por cobertura el porcentaje que represente el total de cotizantes en el Seguro de Cesantía, reportado por la Sociedad Administradora al 31 de agosto de cada año, respecto del total de dependientes informados por el Instituto Nacional de Estadísticas para el trimestre julio-septiembre. El porcentaje obtenido se aplicará sobre el aporte total del Estado, esto es, 225.792 U.T.M., para así determinar el monto del aporte efectivo. Dicho procedimiento se aplicará hasta el sexto año de vigencia del Seguro.

Si el contrato a plazo fijo se transformare en indefinido, el trabajador y el empleador quedarán afectos a la cotización prevista para los contratos indefinidos, a contar de la fecha en que se hubiere producido tal transformación o a contar del día siguiente al vencimiento del período de quince meses a que se refiere el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Base de cálculo de la cotización

Las cotizaciones se calculan sobre la base de la remuneración del trabajador, con un tope de noventa unidades de fomento, determinadas al último día del mes anterior al pago.

Dicho tope se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del índice de Remuneraciones Reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas o el índice que lo sustituya, entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del año precedente al que comenzará a aplicarse el reajuste. El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año.

Dicho tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice antes mencionado sea positiva. En caso de ser negativa, el tope mantendrá su valor vigente en Unidades de Fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación de lo dispuesto en párrafo que antecede.

Para los efectos antes referidos debe estarse al concepto de remuneración que se consigna en el Código del Trabajo, que establece que “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Del concepto legal se desprende que para que un beneficio responda al concepto de remuneración es preciso que reúna las siguientes características:

- a) Que el trabajador la reciba como contrapartida de la ejecución del trabajo convenido;
- b) Que esté representada por dinero, sin perjuicio de las prestaciones en especie susceptibles de ser evaluables en dinero;
- c) Que tenga como causa el contrato de trabajo, vale decir, la fuente de la obligación es la relación laboral que se materializa en el respectivo contrato de trabajo.

Toda prestación en dinero o en especie evaluable en dinero que reúna los requisitos referidos

constituye remuneración; las prestaciones que no revisten tal carácter son la excepción y están expresamente establecidas en la ley.

No son constitutivas de remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. (Artículo 41, inciso 2º del Código del Trabajo).

Tope de la cotización

El máximo de cotizaciones al sistema es de once años respecto de cada relación laboral.

No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Declaración y pago de cotizaciones

Las cotizaciones, tanto de cargo del trabajador como del empleador deben ser declaradas y pagadas por este último ante la Sociedad Administradora dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengó la remuneración o subsidio, plazo éste que se prorroga hasta el día siguiente hábil para el caso que expire el día sábado, domingo o festivo.

Si el pago se efectúa vía electrónica, dicha declaración y pago se podrá efectuar hasta el día trece del mes siguiente a aquel en que se devengó la remuneración o subsidio, aun cuando caiga en día sábado, domingo o festivo.

El pago se materializa, entonces, mediante una declaración y pago de las cotizaciones, en términos tales que el pago siempre debe ser acompañado de una declaración.

Sin perjuicio de lo anterior es posible que dentro del plazo referido se presente sólo una declaración y no se verifique el pago de las cotizaciones.

Si la declaración no se realiza en la oportunidad debida o si es incompleta o errónea se sanciona al empleador con una multa a beneficio fiscal ascendente a 1 U.F. por cada trabajador y mes. En caso que la declaración fuera incompleta o errónea y no existieren fundamentos que permitan presumir que ha existido malicia, el empleador o el ente previsional pagador del subsidio, según corresponda, quedará eximido del pago de la referida multa si es que entera las cotizaciones dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones o subsidios correspondientes.

En caso de no realizar la declaración dentro del plazo legal, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquel, para acreditar ante la Sociedad Administradora la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones del trabajador, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían.

Por su parte, la Sociedad Administradora deberá agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones impagas y, en su caso, obtener el pago de aquellas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia.

Transcurrido el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin que se haya acreditado dicha circunstancia, se presumirá sólo para estos efectos y para el inicio de las gestiones de cobranza, que las cotizaciones están declaradas y no pagadas.

Corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar oportuna y correctamente las referidas cotizaciones y aplicar las multas referidas, las que pueden ser reclamadas judicial o administrativamente en los términos y plazos previstos en los artículos 474 y 481, respectivamente, del Código del Trabajo.

Reajustes e intereses por atrasos

Las cotizaciones que no se paguen oportunamente se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice.

Para tales efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional, aumentado en un veinte por ciento, y en un cincuenta por ciento a partir de los noventa días de atraso.

Si en determinado mes el reajuste e interés penal incrementado en la forma indicada resultare de un monto inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o a la rentabilidad nominal promedio de los últimos doce meses del Fondo de Cesantía, ambas aumentadas en un veinte o cincuenta por ciento, según sea el caso, se aplicará la mayor de estas dos últimas tasas, situación en la cual no procederá la aplicación de reajustes.

La citada rentabilidad corresponderá a la del mes precedente a aquel en que se devenguen los intereses y será considerada tasa para los efectos de fijar los intereses que correspondan.

Para los efectos referidos se entenderá por rentabilidad nominal de los últimos doce meses del Fondo de Cesantía, conformado por las Cuentas Individuales, el porcentaje de variación del valor promedio de la cuota de un mes de dicho fondo en relación con el valor promedio mensual de la misma en igual mes del año anterior.

Para establecer el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes anterior a aquel en que se devengue. El interés que se determine se capitalizará mensualmente.

Los reajustes e intereses se abonarán en la Cuenta Individual por Cesantía del afiliado o al Fondo Solidario, según corresponda.

El sistema de reajustes e intereses referido se aplicará al empleador sin perjuicio de la sanción

de nulidad del despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Lo anterior significa que si a la fecha de término del contrato de trabajo del dependiente, afecto al seguro, por las causales de los N°s. 4, 5 ó 6 del artículo 159, una o más de las causales previstas en el artículo 160 o bien del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador no hubiere pagado íntegramente las cotizaciones del seguro de desempleo, dicho despido no producirá el efecto de poner término a la relación laboral.

Considerando lo anterior se estima que el afiliado tendrá derecho a recibir los beneficios del seguro, a partir del mes siguiente a la del despido en las condiciones previstas en la ley y no a la época de convalidación del despido, toda vez que la nulidad en referencia produce sólo el efecto de mantener vigente la relación laboral para fines remuneracionales.

Efectos del no pago de cotizaciones

Respecto del trabajador

Le asiste el derecho irrenunciable a exigir del empleador el pago de todas las prestaciones del seguro de desempleo.

Respecto del empleador

Tiene la obligación de pagar al trabajador las prestaciones del seguro de desempleo, sin perjuicio de su obligación de enterar en la Sociedad Administradora las cotizaciones adeudadas, más reajustes e intereses, a título de sanción.

Para hacer efectivas las prestaciones del seguro de desempleo y las sanciones referidas en la situación antedicha, se requiere de la dictación de la respectiva sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada que así lo disponga.

Las prestaciones del seguro de cargo del empleador tienen la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicios para todos los efectos legales y gozan del privilegio previsto en el N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, es decir, se trata de un crédito de 1ª clase.

El empleador que no pague las cotizaciones al Seguro se encuentra impedido de percibir recursos sea de instituciones públicas o privadas, financiadas con recursos fiscales de fomento productivo, no pudiendo tampoco acceder a los programas financiados con cargo al Fondo Nacional de Capacitación y Empleo. Cesan estos impedimentos una vez que el empleador acredite ante las correspondientes instituciones estar al día en el pago de las referidas cotizaciones.

VII. PROCEDENCIA DEL SEGURO

Las prestaciones por cesantía operan por término del contrato en virtud de las causales señaladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

- Tienen lugar también tales prestaciones cuando el contrato de trabajo termina por despido indirecto, regulado en el artículo 171 del Código del Trabajo y en cuya virtud el trabajador pone término al contrato si quien incurre en las causales de terminación de los numerandos 1, 5 y 7 del artículo 160 del referido cuerpo legal es el empleador.
- Proceden, también, las prestaciones por cesantía respecto de los trabajadores que se pensionen por vejez o invalidez.

VIII. ESTRUCTURA DEL SISTEMA

El sistema se encuentra estructurado sobre la base de una cuenta individual de cesantía y un fondo de cesantía solidario.

SISTEMA OPERATIVO DE LA CUENTA INDIVIDUAL POR CESANTÍA

1. Financiamiento de la Cuenta Individual de Cesantía

Tratándose de los trabajadores sujetos a un contrato de duración indefinida, el 0,6% de aporte del trabajador se destina a dicha cuenta como

asimismo el 1,6% del total del 2,4% del aporte del empleador.

Respecto de los trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo o por obra o faena, se destina a la cuenta el 2,8% de la remuneración imponible del aporte del empleador.

2. Requisitos para acceder a la Cuenta Individual de Cesantía

- a) Que la relación laboral haya terminado por alguna de las causales previstas en los artículos 159, 160 y 161 o por despido indirecto en virtud de las causales de los N^{os}. 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- b) Que el trabajador afecto a un contrato indefinido registre en su cuenta individual por cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas desde su afiliación al sistema o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho.
- c) Tratándose de trabajadores sujetos a un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, deberá registrar en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho.
- d) Encontrarse cesante al momento de efectuar los giros.

3. Forma de operar

Los trabajadores que cesan su relación laboral por alguna de las causales señaladas en los números 1, 2, 4, 5 y 6 del artículo 159, en el artículo 161 o, en el inciso 1^o del artículo 171, todos del Código del Trabajo, tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como su saldo de dicha Cuenta les permita financiar, de acuerdo a los porcentajes expresados en la segunda columna de la siguiente tabla:

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 6 ó 12 meses de cotizaciones, según corresponda
Primero	50%
Segundo	45%
Tercero	40%
Cuarto	35%
Quinto	30%
Sexto	25%
Séptimo	20%

El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida.

Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.

En todo caso, si el último giro a que tiene derecho el trabajador, de acuerdo a la tabla que antecede, es igual o inferior al 20% del monto del giro anterior, ambos giros se pagarán conjuntamente.

El último mes de prestación a que tenga derecho el trabajador podrá ser inferior al porcentaje indicado en la tabla precedente y corresponderá al saldo pendiente de la Cuenta Individual por Cesantía.

Excepciones

Las prestaciones por cesantía operan a través del retiro de los fondos acumulados en la Cuenta Individual por Cesantía a través de un solo giro, en los casos siguientes:

- Trabajadores pensionados por vejez o invalidez total o parcial.

Los trabajadores que se encuentren tramitando su solicitud de pensión podrán traspasar parte o el total del saldo de su Cuenta Individual por Cesantía a su cuenta de capitalización individual que mantenga en una Administradora de Fondos de Pensiones, con el objeto de aumentar el capital para financiar su pensión. En este caso, para los efectos de aplicar el impuesto establecido en el artículo 43 de la Ley de Impuesto a la Renta, los recursos transferidos deberán ser registrados separadamente por la Administradora de Fondos de Pensiones con objeto de rebajar el monto que resulte de aplicar a la pensión el porcentaje que en el total del fondo destinado a la pensión representen los recursos transferidos.

La Sociedad Administradora deberá informar al Servicio de Impuestos Internos los traspasos de los fondos que se efectúen en la forma y plazo que determine dicho Servicio.

- Se es de opinión, no obstante que la ley no lo señala expresamente, que también opera el retiro de los fondos en un solo giro en el caso de muerte del trabajador afiliado.

En tal situación los fondos de la cuenta individual serán pagados a la persona o personas que se ha o se han designado ante la Sociedad Administradora. A falta de designación, el pago de las prestaciones se hará al cónyuge, a los hijos, a los padres, unos a falta de otros, en el orden indicado. Tales pagos se efectuarán, previa acreditación por parte de los beneficiarios de su identidad o el estado civil respectivo.

Oportunidad de pago de las prestaciones con cargo al CIC

Las prestaciones financiadas con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía se pagan por mensualidades vencidas a partir del día siguiente al del término del contrato.

Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente o por despido indirecto, acorde con lo dispuesto en el artículo 171 del citado cuerpo legal, el trabajador podrá disponer del saldo acumulado en su

Cuenta Individual por Cesantía a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios en tanto mantenga su condición de cesante.

Dictada sentencia favorable al trabajador, el tribunal ordenará al empleador el pago de la indemnización por años de servicio más los incrementos previstos en el artículo 168 del Código del Trabajo, con las imputaciones al fondo de la Cuenta Individual por Cesantía de los montos correspondientes al aporte del empleador, información que deberá ser proporcionada por la Sociedad Administradora dentro del plazo de cinco días desde la fecha de recepción del oficio judicial, disponiendo, además, que el empleador pague al trabajador los montos que este último habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario, presumiéndose en este caso que se mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato.

Es del caso hacer presente que en la misma causa judicial puede solicitarse al tribunal el pago de las prestaciones del Seguro por parte del empleador cuando éste no hubiere enterado las cotizaciones del seguro de desempleo.

Interrupción o cese de los giros

Se interrumpen los giros en el caso de los trabajadores que habiendo terminado una relación laboral mantengan otra vigente y aquellos trabajadores que habiendo terminado su relación laboral sean contratados por un nuevo empleador antes de agotarse la totalidad de los giros de su Cuenta Individual a que tengan derecho, situaciones en las cuales tendrán las siguientes opciones:

- Retirar el monto correspondiente a la prestación a que hubiere tenido derecho en el mes siguiente, en el caso de haberse mantenido cesante;
- Mantener dicho saldo en su cuenta individual.

En ambos casos, los montos no utilizados se acumulan para el próximo período de cesantía, los que sumados a las posteriores cotizaciones constituirán la nueva base de cálculo.

Embargabilidad de los fondos

Los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía sólo serán embargables una vez terminado el respectivo contrato de trabajo en las condiciones previstas en el inciso 2° del artículo 57 del Código del Trabajo.

Conforme a ello podrán embargarse dichos fondos hasta el equivalente al 50%, en los siguientes casos:

- Pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente.
- Defraudaciones, hurtos o robos cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo.
- Remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a sus servicios en calidad de trabajadores.

Aspectos tributarios de las cotizaciones, fondos y giros

- La parte de las remuneraciones del beneficiario destinada al pago de las cotizaciones de su cargo está exenta del pago de Impuesto a la Renta.
- Las cotizaciones al sistema de cargo del empleador constituyen un gasto tributario, lo que determina que sirven para rebajar la base sobre la cual el empleador paga sus impuestos.
- Los fondos de la cuenta individual por Cesantía y los giros que con cargo a la misma se realicen no constituyen renta para efectos tributarios.

SISTEMA OPERATIVO DEL FONDO DE CESANTIA SOLIDARIO

1. Financiamiento del Fondo de Cesantía Solidario

Tratándose de los trabajadores sujetos a un contrato de duración indefinido, el 0,8% del total del 2,4% del aporte del empleador se destina a dicho fondo.

Respecto de los trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo o por obra o faena, se destina a la cuenta el 0,2% del total del 3% del empleador.

2. Requisitos para acceder al Fondo de Cesantía Solidario

- Que la relación laboral haya terminado por alguna de las causales previstas en los artículos 159 N.ºs. 4.º, 5.º y 6.º y 161 del Código del Trabajo;
- Que el trabajador registre 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario, tanto respecto de los contratos indefinidos como de plazo fijo por obra o faena, desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato, debiendo ser continuas las tres últimas cotizaciones realizadas y con el mismo empleador.

Para efectos del cumplimiento de este requisito, en el caso de trabajadores con contrato a plazo, obra, trabajo o servicio determinado se entenderán como acreditadas al Fondo de Cesantía Solidario las cotizaciones, continuas o discontinuas, enteradas a la Cuenta Individual por Cesantía durante los 24 meses anteriores al 1º de mayo de 2009.

- Que los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados en el artículo 25.
- Encontrarse cesante al momento de la solicitud.
- No haber recibido prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario más de dos veces en un período de 5 años.

Forma de operar

Las prestaciones por cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario operan a través de un sistema de cinco giros mensuales, una vez agotados los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía, de conformidad a la siguiente tabla:

Meses	Porcentaje Promedio Remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$ 190.000	\$ 88.000
Segundo	45%	\$ 171.000	\$ 73.000
Tercero	40%	\$ 152.000	\$ 64.000
Cuarto	35%	\$ 133.000	\$ 56.000
Quinto	30%	\$ 114.000	\$ 48.000

Los montos, tanto inferiores como superiores antes referidos, deben ser reajustados a partir del 1º de febrero de cada año, en el equivalente al 100% de la variación experimentada en el año calendario anterior, de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor, fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas o bien por el Organismo que lo reemplace.

Además dichos valores inferiores y superiores se reajustarán en la misma oportunidad antes indicada, en el 100% de la variación que haya experimentado en el año calendario anterior el Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el mencionado Instituto. Dichos valores serán reajustados por el índice de remuneraciones antes indicado, siempre que su variación sea positiva.

El primer reajuste se efectuará a partir el 1º de febrero posterior a los primeros doce meses de operación del Seguro de Cesantía por la Sociedad Administradora.

Las prestaciones que se paguen con cargo al Fondo de Cesantía Solidario se devengarán y pagarán por mensualidades vencidas y no serán imponibles ni tributables.

Respecto de los beneficiarios que estén percibiendo el quinto giro con cargo al Fondo de Cesantía tendrán derecho a un sexto y séptimo giro de prestación cada vez que la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas exceda en un punto porcentual

el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por el INE, que se pagará de acuerdo a la siguiente tabla:

Meses	Porcentaje Promedio Remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Sexto	25%	\$ 95.000	\$ 40.000
Séptimo	25%	\$ 95.000	\$ 40.000

Los montos, tanto inferiores como superiores antes referidos, deben ser reajustados en los mismos términos y condiciones que los establecidos para los cinco giros antes señalados.

Tratándose de los trabajadores contratados a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado, la prestación por cesantía se extenderá hasta el segundo mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores señalados para los meses cuarto y quinto de la tabla.

Dichos trabajadores podrán tener derecho a un tercer y cuarto giro, con un beneficio igual al correspondiente al sexto y séptimo mes que señala la tabla preinserta, cuando se presenten las condiciones de desempleo ya señaladas y se encuentren percibiendo el segundo giro.

Trabajadores sujetos a jornadas parciales

Tratándose de trabajadores sujetos a jornadas parciales, los topes superiores e inferiores antes referidos deben ajustarse proporcionalmente a la jornada promedio mensual de los últimos 12 meses.

Tope de las prestaciones

El valor total de las prestaciones en un mes determinado no puede exceder del 20% del valor acumulado en el Fondo de Cesantía Solidario al último día del mes anterior.

Si el total de las prestaciones por cesantía que deben financiarse con cargo al Fondo de

Cesantía Solidario excede el aludido 20%, el beneficio a pagar a cada afiliado se rebajará proporcionalmente, conforme al valor total de beneficios que pueda financiar el Fondo de Cesantía Solidario.

Trabajadores sin derecho al Fondo de Cesantía Solidario

No tienen derecho a recurrir al Fondo de Cesantía Solidario o cesarán las prestaciones concedidas con cargo al mismo, cuando el cesante se encuentre en algunas de las siguientes situaciones:

- a) Rechace, sin causa justificada, el trabajo que le ofrece la Oficina Municipal de Intermediación Laboral respectiva y en la medida que el mismo le hubiere permitido percibir una remuneración igual o superior al 50% de la última remuneración devengada en el empleo anterior;
- b) Rechace una beca de capacitación ofrecida y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo;
- c) Tenga alguna actividad remunerada;
- d) No se inscriba en la Bolsa Nacional de Empleo.

La Sociedad Administradora debe enviar los antecedentes necesarios del beneficiario del Seguro a la Bolsa Nacional de Empleo.

Sistema de Información Laboral y Bolsa Nacional de Empleo

Se crea el Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo, a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyos objetivos serán aumentar la empleabilidad y facilitar la reinserción laboral de los trabajadores cesantes afiliados al Seguro de Cesantía.

El Sistema de Información Laboral entregará información sobre el mercado laboral y será administrado por la Subsecretaría del Trabajo.

La Bolsa Nacional de Empleo será un instrumento destinado a facilitar la búsqueda y el ofrecimiento

de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes afiliados al Seguro.

Los trabajadores cesantes afiliados al Seguro que se inscriban en la Bolsa Nacional de Empleo podrán ofrecer la prestación de servicios laborales y acceder a la base de datos de vacantes de trabajo. A su vez, los empleadores que se registren en la mencionada Bolsa podrán ofrecer vacantes de trabajo y buscar trabajadores para dichos puestos de trabajo.

El administrador de la Bolsa Nacional de Empleo deberá comunicar las oportunidades de capacitación y de trabajos disponibles a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario y a aquellos que dejaron de percibir las prestaciones del artículo 25 que se mantengan cesantes, según el orden de prioridad que establezca el índice de empleabilidad, elaborado por la Subsecretaría del Trabajo.

El administrador de la Bolsa Nacional de Empleo deberá mantener una base de datos de los trabajadores sujetos al seguro, con los registros necesarios para la operación de la mencionada Bolsa que incluirá el registro general de información del trabajador, el índice de empleabilidad del trabajador mencionado en el inciso anterior, el registro de aquellos empleadores que ofrezcan vacantes de trabajo y los demás que determine la Subsecretaría del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en las bases de licitación.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, las Oficinas de Información Laboral del artículo 73 de la Ley N° 19.518, otros servicios públicos y las entidades privadas que ejecuten los programas señalados en el artículo 25 bis podrán acceder a las bases de datos del administrador de la Bolsa Nacional de Empleo para el ejercicio de sus funciones.

Uso indebido del Fondo de Cesantía Solidario

Quienes hagan uso indebido del Fondo de Cesantía Solidario serán sancionados con reclusión menor en su grado mínimo a medio, sin perjuicio de su obligación de restituir al Fondo las sumas indebidamente percibidas.

Se entiende que hay uso indebido cuando se da alguna de las siguientes conductas.

- Obtención por simulación o con engaño de prestaciones con cargo a dicho Fondo.
- Obtención de mayores beneficios de los que legalmente correspondían.

Igual sanción se aplica a quienes facilitan los medios para la comisión de tales conductas.

IX. PAGO DE PRESTACIONES DEL SEGURO POR LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA

La Sociedad Administradora pagará al trabajador cesante las prestaciones del seguro contra presentación de finiquito, comunicación del despido, certificación del Inspector del Trabajo respectivo que verifique el término del contrato, previa comprobación del cumplimiento de las exigencias previstas en la ley para acceder al seguro, Acta de Conciliación o Avenimiento o Acta de Comparecencia ante la Inspección del Trabajo respectiva, sentencia judicial ejecutoriada o carta de renuncia ratificada por el trabajador ante alguno de los ministros de fe establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo.

De conformidad con el referido artículo 177, pueden actuar como Ministros de Fe el inspector del trabajo, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

Los afiliados al Sistema, en la oportunidad que acrediten ante la Sociedad Administradora los requisitos que hacen procedente el pago de prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, deben expresar al momento de efectuar cada giro si recurren al Fondo de Cesantía Solidario o a la Cuenta Individual por Cesantía.

La Sociedad Administradora estará obligada legalmente a responder de los perjuicios que experimente tanto el Fondo de Cesantía Solidario como la Cuenta Individual por Cesantía, como consecuencia de pagos improprios o cargos indebidos, respectivamente.

X. INCIDENCIA DEL FONDO DE CESANTIA SOLIDARIO EN EL FINANCIAMIENTO DE PROGRAMAS DE APRESTO

Se podrán financiar, en cada año, con cargo a un máximo del 2% del saldo total que registre el año anterior el Fondo de Cesantía Solidario, programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones al Fondo y que tengan un bajo índice de empleabilidad.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo administrará y fiscalizará dichos programas, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Superintendencia de Pensiones respecto de la administración misma del Fondo de Cesantía Solidario.

Las prestaciones que se otorgarán y el monto total de recursos que el mencionado Fondo podrá destinar para financiar las prestaciones que se otorguen en cada año serán fijadas a través de un decreto, expedido por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, considerando la sustentabilidad de dicho Fondo y de acuerdo al tope máximo del 2% ya expresado.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda establecerá los requisitos que deberán cumplir los beneficiarios para cada programa y la forma de acreditarlos; los procedimientos de concesión de los beneficios; los criterios de elegibilidad de los beneficiarios de los programas; las causales de término de los beneficios; el procedimiento de información a la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía sobre la evaluación de los programas; las compatibilidades e incompatibilidades con los beneficios que contempla la Ley N° 19.518; las condiciones de carácter objetivo que deberán reunir el o los instrumentos técnicos que determinarán el índice de empleabilidad, el cual considerará, entre otros, la vulnerabilidad laboral y las demás normas que sean necesarias para la ejecución de los programas.

Dichos programas serán ejecutados por las Oficinas de Información Laboral y por entidades

privadas que cumplan los requisitos establecidos en el reglamento.

XI. INCIDENCIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EN LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

Los derechos establecidos en la Ley N° 19.728, son compatibles con los previstos en el Título V del Libro I del Código del Trabajo relativos a la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo que se consigna en los artículos 159 a 178, ambos inclusive.

Consecuente con ello, el trabajador tiene derecho, si es que su contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, a la indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio del derecho del empleador de imputar a la referida indemnización el saldo de la Cuenta Individual por Cesantía, constituido por las cotizaciones por él efectuadas, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración, con cargo al cual el afiliado puede hacer retiros a través del sistema de giros.

En ningún caso se podrá considerar, para la imputación, el saldo de la Cuenta Individual correspondiente al aporte del trabajador.

Asimismo, se establece que la incorporación de un trabajador al Seguro no faculta a éste para pactar con su empleador, ya sea por la vía individual o colectiva, una indemnización por años de servicio de un monto inferior a la prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, 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, sin tope o con tope de trescientos treinta días de remuneración, según si ha sido contratado antes o a partir del 14 de agosto de 1981.

A su vez, la incorporación de un trabajador afiliado al Seguro a una empresa en que exista un instrumento colectivo vigente que contemple un sistema de indemnizaciones por término de la relación laboral y al cual tenga derecho el dependiente por acuerdo con su empleador, permite al primero acceder tanto a los beneficios

del Seguro como a los adicionales en materia indemnizatoria contemplados en el respectivo instrumento.

La Sociedad Administradora estará especialmente facultada para exigir la documentación que acredite el pago de la indemnización por años de servicios o la existencia de acciones judiciales pendientes para su cobro si el trabajador tuviese derecho a ella.

XII. INCIDENCIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL SISTEMA DE SALUD

Los afiliados al Seguro que perciban prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía o al Fondo de Cesantía Solidario mantienen la calidad de afiliado al sistema público de salud durante el período en que devenga las mensualidades respectivas, sin perjuicio de la posibilidad de desafiliarse de la correspondiente ISAPRE en el caso de los trabajadores pertenecientes al subsistema privado.

Cabe recordar que el sistema de salud vigente en nuestro país se conforma por un subsistema público y un subsistema privado.

El subsistema público se encuentra regulado en la Ley N° 18.469 y está a cargo del Fondo Nacional de Salud.

El subsistema privado, por su parte, se rige principalmente por la Ley N° 18.933, y está conformado por las Instituciones de Salud Previsional. Este último es optativo y las personas se relacionan con él mediante la suscripción de un contrato de salud previsional.

XIII. INCIDENCIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

Los trabajadores con derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, que a la época de quedar cesante percibían asignaciones familiares, mantienen el derecho a continuar percibiendo las mismas por iguales montos a los que recibía al momento del despido mientras efectúan los correspondientes giros.

Los dependientes sin derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario no tienen derecho a continuar percibiendo las referidas asignaciones familiares, sin perjuicio de que sus respectivos causantes mantengan la calidad de carga familiar para todos los demás efectos legales.

XIV. INCIDENCIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL SUBSIDIO DE CESANTIA DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 150, DE 1981

La afiliación al Seguro de Desempleo es incompatible con el Subsidio de Cesantía previsto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, que regula la protección del trabajador cesante a través de un subsidio financiado única y exclusivamente con aporte fiscal.

De este modo, no pueden acceder al Subsidio de Cesantía del citado D.F.L. N° 150 los trabajadores para quienes el Seguro de Desempleo, de conformidad a la Ley N° 19.728, es obligatorio o bien voluntario pero que optan por afiliarse al mismo.

Cabe hacer presente que las principales características del sistema de Subsidio de Cesantía previsto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, son las siguientes:

- El citado subsidio opera respecto de los trabajadores cesantes tanto del sector privado como del sector público.
- La pérdida de la fuente laboral debe ser ajena a la voluntad del dependiente o por causas no imputables al mismo.
- El subsidio es esencialmente temporal, siendo su duración máxima de 360 días.
- El monto del subsidio no guarda relación con la remuneración que percibía el trabajador cesante, siendo igual para todos, el que va disminuyendo con el tiempo.
- El subsidio se paga mensualmente, no constituye renta para ningún efecto legal, se suspende cada vez que se pierde la calidad de cesante y se recupera si queda nuevamente cesante por el tiempo que reste para cumplir el período máximo de 360 días ya referido.

- Los beneficiarios del sistema pierden el derecho al subsidio si, bajo determinadas circunstancias, no realizan los trabajos o labores que se consignan en el D.F.L. N° 150.

XV. INCIDENCIA DEL USO DEL FONDO DE CESANTIA SOLIDARIO CON LOS BENEFICIOS ECONOMICOS OBTENIDOS DE LAS MUNICIPALIDADES

Las prestaciones de cesantía financiadas con cargo al Fondo de Cesantía Solidario son compatibles con otros beneficios de carácter económico que se otorguen a través de las municipalidades, previo cumplimiento de los requisitos previstos al efecto.

XVI. NUEVA NORMATIVA INTRODUCIDA POR LA LEY N° 20.351

Permiso para capacitación y beneficios transitorios al Seguro de Desempleo

Procedencia

Los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía que registren seis últimas cotizaciones continuas con contrato indefinido con el mismo empleador podrán pactar por escrito con este último un permiso para capacitación sin goce de remuneraciones.

Dicho permiso será de carácter mensual, pudiendo ser renovado sucesiva o alternadamente hasta por un máximo de cinco meses.

Durante el tiempo que el trabajador esté haciendo uso del referido permiso no podrá prestar servicios remunerados como trabajador dependiente.

Establece la ley que no pueden suscribir este pacto los trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

Vigencia

Estas normas entraron en vigencia el 1° de julio de 2009 y regirá por un plazo de 12 meses contado desde dicha fecha.

Estos permisos no se podrán pactar por un período que exceda la vigencia de la Ley N° 20.328. Sin embargo, los trabajadores que al momento del término de vigencia de esta ley se encuentren haciendo uso del permiso podrán terminar el curso de capacitación que se encuentren cursando y recibirán el pago de la prestación del mes correspondiente.

Formalidades

El permiso debe constar por escrito en el formulario confeccionado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá contener, a lo menos, la individualización de las partes y las áreas en que el trabajador será capacitado, debiendo ser firmado por ambas partes en dos ejemplares ante un ministro de fe. Pueden actuar como tal, un inspector del trabajo, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de la comuna o el secretario municipal correspondiente, quedando uno en poder de cada contratante.

Prestaciones percibidas durante el permiso

Durante el tiempo que dure el permiso, el trabajador percibirá una prestación equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado.

Dicha prestación será pagada por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía y estará afecto a los valores superiores e inferiores para el primer mes de pago previsto para los retiros del Fondo de Cesantía Solidario, esto es máximo de \$ 190.000 y mínimo de \$ 88.000.

No tendrá derecho al pago de la prestación, en el mes correspondiente, el trabajador que tenga una asistencia a la capacitación inferior al setenta y cinco por ciento de las horas totales del curso.

Igual efecto se producirá respecto del trabajador que durante el permiso registre cotizaciones al Seguro Obligatorio de Cesantía, salvo la cotización a la Cuenta Individual por Cesantía destinada a financiar la prestación a que tiene

derecho el trabajador en virtud de los permisos de que se trata.

Financiamiento de la prestación

El pago del primer mes de la prestación será financiado con el saldo acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía. Si el saldo fuere insuficiente para financiar ese mes, la diferencia será de cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Concurrirán al financiamiento de las prestaciones de los meses siguientes el empleador, la Cuenta Individual por Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario hasta completar el monto de la prestación establecida, conforme al orden siguiente:

- a) Con una cotización a la Cuenta Individual por Cesantía de cargo del empleador equivalente al 10%, 20%, 30% y 40% de la prestación a que se refiere el inciso primero del artículo 2° para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.
- b) Con el saldo remanente de la Cuenta Individual por Cesantía, si lo hubiere.
- c) Con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Si la cotización del empleador no se encontrara acreditada al momento del pago de la prestación, dicho monto será financiado con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, debiendo reponerse al momento de acreditarse la cotización.

Su recaudación será responsabilidad de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía y le serán aplicables las normas sobre declaración y pago de cotizaciones al Seguro de Cesantía.

Cuando el saldo acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía exceda el monto requerido para financiar las prestaciones en comento, el beneficio mensual corresponderá al saldo total en la Cuenta Individual por Cesantía dividido por cinco, sin que se apliquen los valores superiores para el primer mes de pago, establecido en la tabla de giros del Fondo de Cesantía Solidario.

Verificación del cumplimiento de los requisitos

La Superintendencia de Pensiones deberá instruir a la Administradora de Fondos de Cesantía los procedimientos para la verificación del cumplimiento de los requisitos, pago de las prestaciones y recaudación de las cotizaciones de cargo del empleador a la Cuenta Individual por Cesantía y las cotizaciones de seguridad social de cargo del Fondo de Cesantía Solidario, pudiendo la Sociedad Administradora utilizar sólo para efectos de verificación del cumplimiento de los requisitos de acceso al beneficio e informar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la información contenida en la Base de Datos que mantiene.

Cotizaciones del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744

Durante el tiempo que dure el permiso pactado, el empleador deberá efectuar las cotizaciones del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, sobre el monto de la prestación que le corresponda al trabajador quedando aquél cubierto por dicho seguro.

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de la capacitación a la que estuviera asistiendo como, asimismo, el de trayecto, quedarán comprendidos dentro de las contingencias que la citada Ley N° 16.744 contempla y le darán derecho a las prestaciones correspondientes.

Las incapacidades y muertes ocasionadas por tales accidentes no se considerarán para efectos de determinar la siniestralidad efectiva del empleador.

Cotizaciones de pensiones

Durante el período en que los trabajadores estén haciendo uso del permiso se pagarán, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, las cotizaciones de pensiones, calculadas sobre el monto de la prestación que le corresponda al trabajador durante el referido permiso.

El período en que el trabajador se encuentra gozando del permiso sin goce de remuneraciones

se reputará como cotizado para todos los efectos legales.

Sistema de salud

Tratándose de los trabajadores afiliados al sistema público de salud, mantienen la calidad de afiliados al sistema durante el período en que devengan las mensualidades respectivas.

Respecto de los dependientes afiliados al sistema privado de salud, mantienen igualmente su afiliación al sistema, existiendo, sin embargo, la posibilidad de desafiliarse de la correspondiente ISAPRE

Pago de asignaciones familiares

Durante el período de permiso pactado el trabajador mantendrá el derecho a las asignaciones familiares de que fuere beneficiario, por los mismos montos que estaba recibiendo a la fecha de inicio del permiso para capacitación.

Financiamiento de los cursos de capacitación

Los cursos de capacitación contratados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo que se impartan a los trabajadores serán financiados con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario, los que serán puestos a disposición del referido servicio por parte de la Administradora de Fondos de Cesantía de acuerdo al procedimiento que establezca la Superintendencia de Pensiones.

Las empresas que se encuentren afiliadas a un organismo técnico intermedio para capacitación y que cuenten con excedentes, deberán financiar íntegramente los cursos a que accedan sus trabajadores. Sólo en el caso que se agotaren dichos excedentes o fueren insuficientes para financiar totalmente el curso de capacitación, los trabajadores de las empresas afiliadas podrán acceder al financiamiento con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Entidades capacitadoras

Los cursos de capacitación serán ejecutados por los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación contemplado en el Estatuto de Capacitación y Empleo, así como por otras entidades acreditadas ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Los cursos de capacitación que regula este título serán incompatibles con aquellos que pudieren otorgarse a los beneficiarios establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 19.518, mientras dure la ejecución de los mismos.

Trabajadores finiquitados

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine dentro del mes, luego de haber gozado de uno o más meses del permiso, mantendrán su derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, siempre que a la fecha del primer mes de permiso hayan cumplido con los requisitos de acceso a dicho Fondo.

Para todos los efectos legales se entenderá que cada mes de permiso pactado corresponde a un mes de prestaciones del Seguro Obligatorio de Cesantía.

Los trabajadores que sean despedidos por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, dentro del mes inmediatamente siguiente al quinto mes de permiso, tendrán derecho al sexto y séptimo pago establecido en la tabla del artículo 25 de la Ley N° 19.728, siempre que, a la fecha del quinto pago de la prestación, la tasa de desempleo supere el promedio a que condiciona los referidos pagos y cuenten con al menos 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del inicio del permiso.

GUIA PRACTICA DE LA NUEVA JUSTICIA LABORAL

Región Metropolitana

¿DE QUE SE TRATA LA NUEVA JUSTICIA LABORAL?

La Nueva Justicia Laboral es una importante reforma que se introduce de manera progresiva a nuestro sistema judicial desde el 31 de marzo de 2008 y hasta el 30 de octubre de 2009. A partir del 31 de agosto de este año entró en vigencia en toda la Región Metropolitana.

Se trata de una política pública que busca resolver conflictos laborales surgidos de la relación entre el trabajador y empleador, a través de un sistema oral, público y transparente ante los tribunales de justicia.

Para ello, éstos se han reforzado en infraestructura, número de jueces, profesionales y funcionarios de apoyo, con el fin de entregar a las partes las herramientas necesarias para la resolución del conflicto de manera rápida y eficiente.

¿TENDRE DERECHO A REPRESENTACION JUDICIAL?

Sí. La Nueva Justicia Laboral considera asistencia jurídica y representación especializada a los trabajadores de menores recursos que estén en conflicto con sus empleadores, velando por la igualdad ante la ley, el debido proceso y el equilibrio entre las partes.

Su operatividad, responsabilidad y desarrollo técnico está radicado en las 4 corporaciones de Asistencia Judicial presentes en el país (Metropolitana, Tarapacá, Valparaíso y Bío-Bío), a través de una línea especializada de Defensa Laboral, profesional y exclusiva. El sistema de Defensa Laboral contempla 136 defensores laborales para brindar cobertura nacional, además de funcionarios administrativos de apoyo.

¿DONDE PUEDO CONSULTAR PARA CONOCER DEL NUEVO SISTEMA?

1. Corporaciones de Asistencia Judicial a lo largo del país.
2. Dirección e Inspecciones del Trabajo.
3. Tribunales de Justicia especializados y de Competencia común que se adjuntan en esta guía.
4. Línea telefónica gratuita 800-510-530.
5. Sitio web: www.ministeriodejusticia.cl.

DIRECTORIO

OFICINAS DE DEFENSA LABORAL REGION METROPOLITANA

	Oficinas Defensa Laboral	Dirección
4ª etapa	Santiago	San Pablo N° 1224, Santiago Centro
	San Miguel	Almirante Lynch N° 1191, San Miguel
	Puente Alto	Irarrázabal N° 180, Of. 504, Puente Alto
	San Bernardo	Av. Colón N° 624, San Bernardo
	Melipilla	Ugalde N° 490 Of. 303, Melipilla
	Talagante	21 de Mayo N° 800, Talagante
	Colina	Chacabuco N° 166, Of. 2, Colina

JUZGADOS LABORALES REGION METROPOLITANA

	Juzgados	Dirección
4ª etapa	1° De Letras del Trabajo de Santiago	San Martín N° 918, Santiago Centro
	2° De Letras del Trabajo de Santiago	Merced N° 360, Santiago Centro
	De Letras del Trabajo de San Miguel	Ureta Cox N° 855, San Miguel
	De Letras del Trabajo de Puente Alto	Irrazabal N° 0941, Puente Alto
	De Letras del Trabajo de San Bernardo	Urmeneta N° 467, San Bernardo
	De Letras de Talagante	21 de Mayo N° 1245, Talagante
	De Letras de Melipilla	Correa N° 490, Melipilla
	De Letras de Colina	Chacabuco N° 91, Colina
	De Letras de Buin	Arturo Prat N° 573, Buin
	De Letras de Peñaflo	María Ester Garay N° 135, Peñaflo

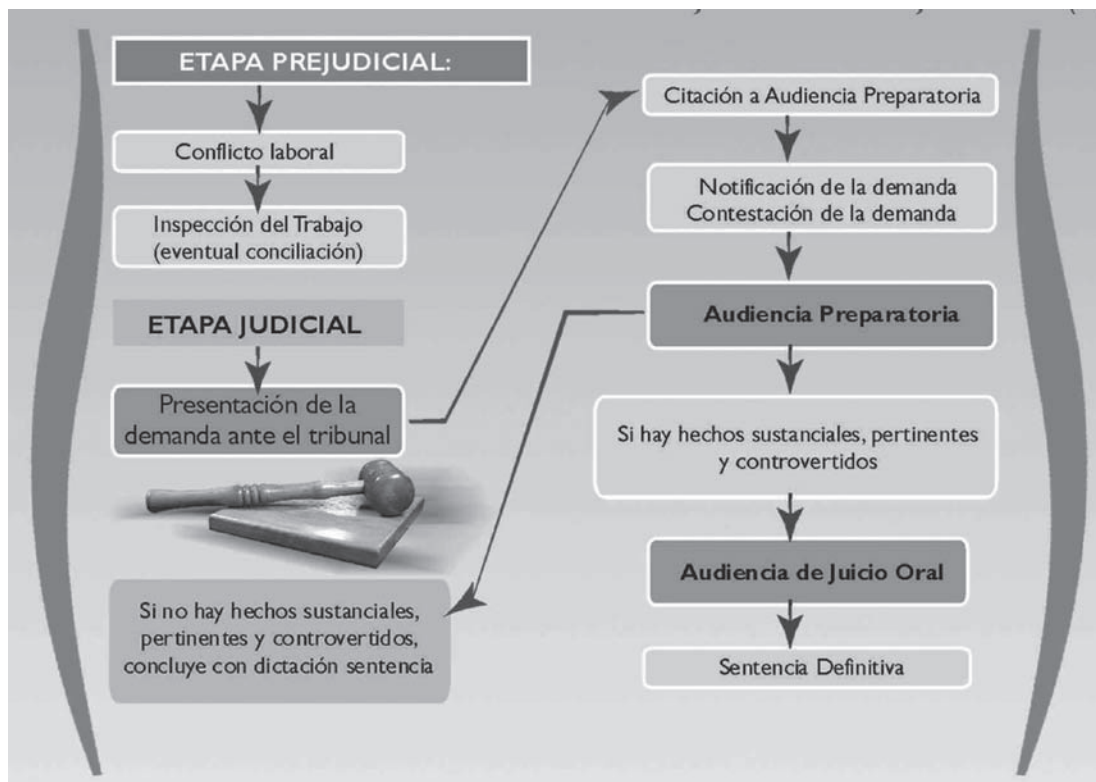
DIRECCIONES DEL TRABAJO - SECTOR ORIENTE

INSPECCION	NOMBRE Y DIRECCION	COMUNAS QUE ATIENDE	TELEFONOS
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO ORIENTE	RAFAEL ANDRES MERINO MERCADO	TODAS SECTOR ORIENTE	731 71 00
I.C.T. STGO. SUR	WILLIAMS REVECO LEVER SEC. XIMENA PEÑA RIQUELME PIRAMIDE N° 1044 - wveco@dt.gob.cl	LA CISTERNA, SAN RAMON, LO ESPEJO, SAN MIGUEL, SAN JOAQUIN, LA GRANJA, PEDRO AGUIRRE CERDA	523 33 45 522 51 75
I.P.T. CORDILLERA PUENTE ALTO	Mª LUISA ALISTE GONZALEZ SEC. BEATRIZ CIFUENTES IRRARAZABAL N° 10 - maliste@dt.gob.cl	PUENTE ALTO, PIRQUE, SAN JOSE DE MAIPO	850 76 47 851 97 43
I.C.T. BUIN	ERNESTO GONZALEZ GARATE SEC. JACQUELINE PEREZ O. CONDELL N° 203- egonzalezg@dt.gob.cl	BUIN, PAINE	821 11 05
I.C.T. STGO. SURORIENTE	JOSE CASTILLO FLORES SEC. Mª ANGELICA CONTRERAS CAMPO DEPORTES N° 787 - ññoajcastillof@dt.gob.cl	ÑUÑO, MACUL, PEÑALOEN, LA REINA	238 39 70 239 34 28
I.C.T. STGO. NORORIENTE	JUAN CARLOS DIAZ ABURTO SEC. CARMEN BURDILES L. PROVIDENCIA N° 1275 - jdiaz@dt.gob.cl	PROVIDENCIA	731 73 02 731 73 14 731 73 44
I.P.T. MAIPO (SAN BERNARDO)	RENE DIAZ GULER SEC. GLORIA GARZO TAPIA FREIRE N° 473 - rdiazg@dt.gob.cl	SAN BERNARDO, PAINE, EL BOSQUE, CALERA DE TANGO, LA PINTANA, BUIN	859 24 39 859 88 06
I.C.T. LA FLORIDA	LIDIA LEON SAN MARTIN SEC. TAMARA REPOL FUENTES W. MARTINEZ N° 368 - lleon@dt.gob.cl	LA FLORIDA	513 19 11 296 05 81 285 54 66
I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	SANDRA ORTIZ SILVA SEC. KARINA PINTO VITACURA N° 3900 - sortiz@dt.gob.cl	LAS CONDES, VITACURA, LO BARNECHEA	207 19 47 263 03 79

DIRECCIONES DEL TRABAJO - SECTOR PONIENTE

INSPECCION	NOMBRE Y DIRECCION	COMUNAS QUE ATIENDE	TELEFONOS
DRT-RM SANTIAGO PONIENTE	VICTOR HUGO PONCE SALAZAR SEC. SUSANA CERDA BENECETT MONEDA N° 723, 5° PISO - vhponce@dt.gob.cl	TODAS AREA PONIENTE	731 71 00 731 72 35 fax
I.P.T. SANTIAGO	GABRIEL CONTRERAS ROMO SEC. ROSA LOBOS FUENTES MONEDA N° 723, 2° PISO - gcontrera@dt.gob.cl	SANTIAGO CENTRO	731 71 00 731 71 21 731 71 22 fax
I.P.T. TALAGANTE	Mª TERESA VALENZUELA FUICA SEC. NERY AGUILERA MIRANDA LUCAS PACHECO N° 887 - mariater@dt.gob.cl	TALAGANTE, PEÑAFLOL, EL MONTE, I. DE MAIPO	815 15 86 815 00 42 815 00 30
ISLA DE MAIPO INTERMITENTE	FISCALIZADOR DESIGNADO MANUEL RODRIGUEZ 1226 "La Casona" Centro de Desarrollo Económico de I. Municipalidad de Maipo	ISLA DE MAIPO ATIENDE LOS VIERNES DE 09:00 A 14:00 HORAS	832 39 78
I.P.T. MELIPILLA	JUAN FRANCISCO ROJAS LEON SEC. MAGDALENA MATEU ORTUZAR N° 492, 2° PISO - jfrojas@dt.gob.cl	MELIPILLA, ALHUE, MARIA PINTO, SAN PEDRO	831 14 56
SAN PEDRO INTERMITENTE	HERMOSILLA 11 - INTERIOR ILUSTRE MUNICIPALIDAD	SAN PEDRO ATENCIÓN: 1° y 3° miércoles de cada mes de 09:00 a 14:00 horas	02-832 39 97
MARIA PINTO	ENRIQUE GOMEZ N° 55 JUZGADO DE POLICIA LOCAL	MARIA PINTO ATENCIÓN: 1° y 3° jueves de cada mes de 09:00 a 14:00 horas	02-8 355 41 85
I.C.T. STGO. NORTE	NANCY OLIVARES MONARES SEC. MARITZA MUÑOZ SAN ANTONIO N° 427, 6° PISO - nolivares@dt.gob.cl	INDEPENDENCIA, RECOLETA, CONCHALI, HUECHURABA, RENCA	731 74 741 731 74 69 731 74 46-731 74 80
I.C.T. MAIPU	MANUEL JACAS MORALES SEC. MARIBEL SEPULVEDA HNOS. CARRERA N° 2036 - mjacas@dt.gob.cl	MAIPU, CERRILLOS	766 94 04 766 92 48 766 03 46
I.C.T. STGO. PONIENTE	NIBALDO SANCHEZ PAREDES SEC. KAREN SALINAS PLACILLA N° 45 - nsanchez@dt.gob.cl	QUINTA NORMAL, LO PRADO, CERRO NAVIA, PUDAHUEL, ESTACION CENTRAL	778 12 37 778 12 36
CURACAVI INTERMITENTE	AV. O'HIGGINS N° 1249 - OF. 27	CURACAVI ATENCIÓN: Todos los martes y viernes de 09:00 a 14:00 horas	02-835 10 13 anexo 249
I.C.T. NORTE CHACABUCO	GUILLERMO VERA ROJAS SEC. CARMEN G. ZAMBRANO M. ANTONIO MATTA N° 1231 - verarojas@dt.gob.cl	QUILICURA, TILTIL, LAMPA, BATUCO	607 05 13 627 00 36 603 12 14
COLINA INTERMITENTE	CARRETERA GRAL. SAN MARTIN N° 253 - GOBERNACION DE CHACABUCO	COLINA ATENCIÓN: lunes y miércoles COMPARENDOS: lunes, miércoles y viernes de 09:00 a 14:00 horas	02-844 35 11
CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACION	JORGE BAHAMONDES PARRAO GENERAL MACKENNA N° 1331 Ma. MAIDANA - jparrao@dt.gob.cl	I.P.T. SANTIAGO - I.C.T. PONIENTE I.C.T. NORTE Y STGO. NORTE CHACABUCO EXCEPTO INTERMITENTES	569 15 13 569 15 14

**ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO DE APLICACION GENERAL
PROCEDIMIENTO DE APLICACION GENERAL BAJO LA NUEVA JUSTICIA (*)**



(*) La Nueva Justicia Laboral atiende 5 procedimientos: de Aplicación General, Tutelar, Monitorio, de Reclamación y Ejecutivo. El flujograma da cuenta del primero de ellos, porque es el más recurrente en materia de conflictos. Incluye, por ejemplo: accidentes de trabajo, desafueros, desahucios, indemnizaciones, imposiciones, pago de pensiones y remuneraciones, entre otros.

OCHO PRINCIPIOS BASICOS DE LA REFORMA LABORAL:

- Oralidad
- Publicidad
- Concentración
- Inmediación
- Impulso procesal de oficio
- Celeridad
- Buena fe procesal
- Bilateralidad de la audiencia

OBJETIVOS DE LA NUEVA JUSTICIA:

- Especialización de los tribunales
- Agilización de los juicios laborales
- Facilitación en el cobro de créditos laborales y previsionales
- Brindar tutela judicial efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país, en su relación con sus empleadores

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION

Al igual que la exitosa Reforma Procesal Penal, la Nueva Justicia Laboral se encuentra en instalación gradual en todo Chile, lo que ha permitido observar técnicamente su funcionamiento e impulsar las mejoras que se han requerido.

IMPLEMENTACION GRADUAL NUEVA JUSTICIA LABORAL



Fuente: Ministerio de Justicia.

MAS JUECES, JUZGADOS Y DEFENSA JURIDICA PROFESIONAL Y EXCLUSIVA

84

Jueces especializados

136

Defensores laborales

33

Oficinas de Defensa Laboral
de las Corporaciones
de Asistencia Judicial

494

Funcionarios para
labores administrativas

26

Juzgados laborales

NUEVOS PROCEDIMIENTOS EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL

• Procedimiento de aplicación general:

Incluye aquellos procedimientos por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, desafueros, desahucios, indemnizaciones, fueros, imposiciones, pensiones, remuneraciones (es el procedimiento más frecuente).

• Procedimiento de tutela laboral:

Es un procedimiento por el cual el trabajador reclama la violación de sus derechos fundamentales en su relación con el empleador. Ejemplos: Actos discriminatorios por raza, sexo, edad, religión, opinión política; infracciones por prácticas desleales o antisindicales y negociación colectiva, entre otras.

• Procedimiento monitorio:

Se trata de aquellos procedimientos por reclamos o demandas de menor cuantía que sean iguales o superiores a 10 ingresos mínimos mensuales. Se trata que el procedimiento sea breve (iniciado a través de la Inspección del Trabajo) y que se

vea en una sola audiencia. Cabe aquí, por sus características, el fuero maternal.

• Procedimiento de reclamación y demás resoluciones administrativas

• Procedimiento ejecutivo:

Tal como lo señala su nombre, se trata de un procedimiento forzado o ejecutivo. Es decir, se trata de una sentencia que se debe hacer cumplir.

DERECHO A DEFENSA ESPECIALIZADA

- La Nueva Justicia Laboral considera asistencia jurídica y representación especializada a los trabajadores de menores recursos que estén en conflicto con sus empleadores, velando por la igualdad ante la ley, el debido proceso y el equilibrio entre las partes.
- El sistema de Defensa Laboral garantiza una atención de calidad y especializada en la materia, rescatando los principios de transparencia y rapidez conocidos con la Reforma Procesal Penal.

DECALOGO DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CHILE EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL

- 1) A que se respeten efectivamente sus derechos como trabajador(a), establecidos en la Constitución, en el Código del Trabajo y en su contrato.
- 2) Ante la violación o desconocimiento de sus derechos laborales, tendrá derecho a un proceso oral, público y expedito.
- 3) A recibir defensa jurídica profesional y especializada, cuando no pueda procurársela por sí mismo.
- 4) A que su caso sea conocido por jueces y funcionarios capacitados en materia laboral.
- 5) A concurrir y presenciar personalmente las audiencias del juicio.
- 6) A que el proceso se desarrolle sin intermediarios ni actuaciones que lo demoren innecesariamente.
- 7) A que se decreten durante el desarrollo del juicio medidas provisionales tendientes a asegurar el resultado final del proceso.
- 8) A presentar recursos contra las principales resoluciones que se dicten en su causa.
- 9) A solicitar en cumplimiento forzado de las resoluciones judiciales, cuando éstas no se hayan cumplido voluntariamente.
- 10) A recibir una atención digna y respetuosa durante todo el proceso.

CONSULTA AL FONDO:

800 510 530

Poder Legislativo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO Y HACE EXTENSIVO PERMISO A LA MADRE EN CASO DE ADOPCION DE UN MENOR*

Ley Nº 20.367

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una Moción de las Diputadas señoras Karla Rubilar Barahona y Ximena Valcarce Becerra, y de los Diputados señores Nicolás Monckeberg Díaz, Cristián Monckeberg Bruner y Jorge Sabag Villalobos.

Proyecto de ley:

“Artículo único.- Agrégase en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, entre el sustantivo “padre” y la conjunción “que” la siguiente expresión “o la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 200,””

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

Santiago, 27 de julio de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Laura Albornoz Pollmann, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

* Publicada en el Diario Oficial de 7.08.09.

Poder Legislativo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

ADELANTA LA TRANSICION DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.255*

Ley N° 20.366

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

Proyecto de ley:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 20.255, que establece la Reforma Previsional:

- 1) Reemplázase en el artículo 13, el guarismo “2012” por “2011”.
- 2) Modifícase el artículo decimotercero transitorio, del siguiente modo:
 - a) Reemplázase en su inciso segundo, la expresión “30 de junio de 2010” por “31 de agosto de 2009”.
 - b) Sustitúyese en su inciso tercero, la expresión “1 de julio de 2010” por “1 de septiembre de 2009” y el guarismo “2011” por “2010”.
 - c) Reemplázase en su inciso cuarto, el guarismo “2011” por “2010” y “2012” por “2011”.

d) Sustitúyese en su inciso quinto, el guarismo “2012” por “2011”.

3) Reemplázase en el artículo decimocuarto transitorio, el guarismo “2012” por “2011”.

Artículo 2°.- Durante el primer año de vigencia el mayor gasto que represente la aplicación de esta ley, se financiará con cargo al Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en lo que faltare, con cargo a la Partida Tesoro Público. En los años siguientes, los recursos serán provistos en las respectivas leyes de presupuestos”.

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

Santiago, 22 de julio de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

* Publicada en el Diario Oficial de 29.07.09.

Poder Ejecutivo
Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción
Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción

CALIFICA EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES PREVISTAS POR EL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO*

Resolución Nº 61

Núm. 61 exenta.- Santiago, 28 de julio de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 19, Nº 16, de la Constitución Política de la República; en el artículo 384 del Código del Trabajo; en la Ley Nº 19.279; los Oficios Nºs. 37.849, de 2007, 53.479, de 2008, y 11.512, del presente año, todos de la Contraloría General de la República; y en la Resolución Nº 1.600, de 2008, del antedicho Organismo Contralor.

Considerando: Que mediante los Dictámenes Nºs. 37.849, 53.479 y 11.512, citados en los vistos, la Contraloría General de la República dispuso que la resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Economía, Fomento y Reconstrucción, y de Defensa Nacional, dictada en conformidad con el artículo 384 del Código del Trabajo, que determina las empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones contempladas en el precepto señalado, cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga, debe necesariamente incorporar a aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, encontrándose en tal situación las empresas concesionarias de servicios sanitarios y de servicios eléctricos,

Resuelvo:

Artículo único: Calificase que se encuentran en las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo las empresas y establecimientos que a continuación se señalan:

- Banco Central
- Ferrocarril Arica-La Paz
- Gasco S.A.
- Metrogas S.A.
- GasValpo S.A.
- Gas Sur S.A.
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- CGE Distribución S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Energía Casablanca S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Luz Linares S.A.
- Luz Parral S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.

* Publicada en el Diario Oficial de 31.07.09.

- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Terminal Puerto de Arica S.A.
- Empresa Iquique Terminal Internacional S.A.
- Antofagasta Terminal Internacional S.A.
- Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A.
- San Antonio Terminal Internacional S.A.
- Empresa Puerto Panul S.A.
- San Vicente - Terminal Internacional S.A.
- Aguas del Altiplano S.A.
- Aquabio S.A.
- Aguas de Antofagasta S.A.
- Tratacal S.A.
- Aguas Chañar S.A.
- Aguas del Valle S.A.
- Aguas La Serena S.A.
- Empresa de Servicios Totoralillo ESSETO S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro ESSSI S.A.
- ESVAL S.A.
- Cooperativa de AP Santo Domingo Coopagua Ltda.
- Asociación de Vecinos Población Mirasol de Algarrobo
- Comunidad Balneario Brisas de Mirasol
- Corporación Balneario Algarrobo Norte
- E.A.P. Los Molles S.A.
- Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua S.A.
- Inmobiliaria Norte Mar S.A.
- Lago Peñuelas S.A.
- ESSBIO S.A.
- Aguas Nuevo Sur Maule S.A.
- Cooperativa Comuna de Sagrada Familia Ltda.
- Aguas del Centro S.A.
- Cooperativa de la Comunidad Maule Ltda.
- Cooperativa de la Comunidad de Sarmiento Ltda.
- Aguas San Pedro S.A.
- Aguas Araucanía S.A.
- Aguas Quepe S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Sanitaria Sur S.A.
- Aguas Patagonia de Aysén S.A.
- Aguas Magallanes S.A.
- Aguas Décima S.A.
- Aguas Andinas S.A.
- Aguas Cordillera S.A.
- Aguas Manquehue S.A.
- Servicomunal S.A.
- Servilampa S.A.
- Servicio Municipal de AP y ALC de Maipú SMAPA
- Aguas Santiago S.A.
- Aguas Santiago Poniente ASP S.A.
- Comunidad de Servicios Remodelación San Borja COSSBO
- Empresa de AP Lo Aguirre EMAPAL S.A.
- Empresa Particular de AP y ALC La Leonera S.A.
- Explotaciones Sanitarias ESSA S.A.
- Melipilla Norte S.A.
- Alberto Planella Ortiz Servicio de AP Santa Rosa del Peral
- Servicios Sanitarios Larapinta Selar S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado SEPRA S.A.
- Novaguas S.A.
- Huertos Familiares S.A.
- Aguas de Las Lilas S.A.
- BCC S.A.
- Aguas de Colina S.A.
- Empresa de Agua Potable Izarra de Lo Aguirre S.A.
- Servicios Sanitarios Llanos del Solar S.A.
- Sanitaria Aguas Lampa S.A.
- Servicios Sanitarios de La Estación S.A.

Regístrese y publíquese.- Hugo Lavados Montes, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- Francisco Vidal Salinas, Ministro de Defensa Nacional.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribe para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Jean Jacques Duhart Saurel, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Jurisprudencia Judicial
Unidad Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

PROCEDIMIENTO APLICACION GENERAL. PLAZO CONTESTACION DEMANDA. CONTESTACION FUERA DE PLAZO

DOCTRINA

En autos RIT 0-38-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, sobre nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones adeudadas, se dictó sentencia acogiendo la demanda del trabajador, en atención a que la contestación del demandado se tuvo por no presentada, al haberse presentado fuera de plazo y, en consecuencia, al no haber contestación el tribunal procedió a dictar sentencia en la misma audiencia preparatoria, por no existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 452 y 453 del Código del Trabajo.

En contra del referido fallo, el demandado interpuso recurso de nulidad fundado en la infracción de la garantía del artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, esto es, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, pues la sentencia debe fundarse en un proceso previo, legalmente tramitado, lo que a su entender no ocurrió al no haberse recibido la causa a prueba, impidiéndole acreditar lo que correspondía a sus derechos. Además, invocó 2 vicios más de nulidad, fundados en la infracción de ley y de las normas sobre la apreciación de la prueba.

La Corte de Apelaciones de Concepción, conociendo del recurso de nulidad lo rechaza, pues estima que, la demanda fue contestada fuera de plazo legal, vale decir, más allá de los 5 días de antelación a la audiencia preparatoria que establece la Ley. En consecuencia, el juez a quo resolvió correctamente al decidir no hacer lugar a tenerla por contestada y hacer uso de su facultad de tener los hechos como tácitamente admitidos, y no recibir la causa a prueba por no existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, lo contrario habría significado un atentado al principio de celeridad consagrado en el artículo 425 del Código del Trabajo. Por las mismas consideraciones, estima que no se ha incurrido en los otros 2 vicios de nulidad invocados.

En resumen, la Corte de Apelaciones de Concepción deja sentada la doctrina de que el demandado debe contestar la demanda en un procedimiento de aplicación general con 5 días completos de anticipación a la audiencia preparatoria, es decir, hasta el sexto día contado hacia atrás y la facultad que tiene el juez para estimar como tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda y la posibilidad de dictar sentencia inmediata en la audiencia preparatoria.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción

Recurso 20/2009 - Resolución: 29.227 - Secretaría: REFORMA LABORAL

Concepción, dieciocho de agosto de dos mil nueve.

Visto:

En este proceso RIT 0-38-2009, la señora Juez del Juzgado de Letras de Concepción, Antonia del Carmen Godoy Medina, dictó sentencia con fecha 2 de julio de 2009, por la cual se acogió la demanda interpuesta por un trabajador, por nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones adeudadas, condenando a la demandada a las prestaciones que indica.

En contra de esta sentencia se alzó la demandada solicitando sea anulado el procedimiento y la sentencia, por cuanto: a) se han infringido normas que afectan sustancialmente derechos o garantías constitucionales, al no respetarse el debido proceso por no recibir la causa a prueba; b) la sentencia definitiva se dictó con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y c) la sentencia se ha pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conformes a las reglas de la sana crítica.

El recurrente invoca como vicio que en el procedimiento se han infringido normas que afectan sustancialmente derechos o garantías constitucionales, por no haberse ordenado recibir la causa a prueba lo que, a su juicio, era necesario.

Como garantía constitucional infringida se invoca la igual protección ante la ley en el ejercicio de sus derechos lo que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, porque le impidió acreditar los hechos en que fundamentan las pretensiones que indica.

Denuncia asimismo, como segundo vicio, la infracción de ley, específicamente de la Ley N° 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, lo que le ocasiona graves perjuicios porque, de haberse considerado, su parte no habría sido

condenada al pago de las prestaciones a las que sí lo fue.

Como tercer vicio, indica que la sentencia se ha pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, pues se dictó sentencia sin tener medios de prueba alguna.

A la audiencia dispuesta para conocer el recurso asistieron los abogados de las partes, quienes manifestaron lo que estimaron conveniente a sus derechos.

Considerando:

1° Que aun cuando el recurrente no lo expresa en ninguna parte de su recurso, debe entenderse que el vicio invocado es el contenido en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, recurso que, según la misma norma lo expresa, tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

2° Que fundamenta el recurso en tres vicios, el primero de ellos, la infracción a la garantía constitucional contenida en el artículo 19 N° 3, esto es, dice, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, pues toda sentencia judicial debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, lo que fundamenta en que no se recibió la causa a prueba, impidiéndole acreditar lo que, estima, correspondía a sus derechos.

3° Que el proceso laboral se tramita en conformidad a normas especiales contenidas en el Código del Trabajo, en este caso particular, en el párrafo tercero del Título I, del Libro V, es decir, en el procedimiento de aplicación general, contenido en los artículos 446 y siguientes.

El artículo 452, norma legal aplicable en la especie, indica en lo pertinente, que *el demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos*

cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. Y agrega la misma norma que la contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconventional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. El artículo 453, inciso primero, número 1) párrafo 7, por su parte, dispone que cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos. El número 3 del mismo artículo agrega que contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato. Y agrega la misma disposición que De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

4° Que en estos autos, en la audiencia preparatoria, la juez a quo decidió que, no habiéndose contestado la demanda dentro de plazo, se procedería a dictar sentencia, lo que así hizo, acto seguido y después de un receso.

5° Que el artículo 451 indica que *Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días.*

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia,

deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

El artículo 452, a su vez, señala que *el demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.*

6° Que en estos autos se proveyó la demanda el 26 de mayo de 2009, citando a audiencia preparatoria para el 2 de julio de 2009. El demandado contestó el 30 de julio del mismo año, debiendo hacerlo con cinco días de antelación a la audiencia, esto es, a más tardar el 24 de junio.

7° Que según lo expuesto precedentemente, la demanda fue contestada fuera del plazo legal que tenía para ello, por lo que la juez resolvió correctamente al decidir no hacer lugar a tenerla por contestada, resolución que no fue recurrida. En consecuencia, cobra aplicación lo dispuesto en el artículo 453 N° 1, es decir, la facultad que la ley le confiere al juez de tener los hechos señalados en la demanda como tácitamente admitidos, lo que debe hacerse en la sentencia definitiva, como se hizo en el caso de autos.

8° Que, por otra parte, si la juez estimó que los hechos están tácitamente admitidos resulta forzoso concluir que no existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, por lo que no resulta procedente recibir la causa a prueba, por ser ello innecesario al no existir hechos que probar, lo que repugnaría al principio de la celeridad, establecido en el artículo 425.

9° Que lo razonado lleva a concluir que no se ha incurrido en el primer vicio alegado, esto es, la infracción de garantías constitucionales, pues, como expuso el recurrente en el texto del recurso, el artículo 19 N° 3, de la Constitución Política de la República, que contiene la garantía constitucional que a su juicio ha sido vulnerada, dispone que toda sentencia debe fundarse en un proceso legalmente tramitado, garantías cuyo establecimiento deja entregado al legislador, lo que así hizo en las normas ya referidas y transcritas en lo pertinente.

10° Que en subsidio se ha señalado que la sentencia definitiva se dictó en infracción de ley, concretamente en contravención al artículo 22 de la Ley N° 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, la que dispone que el administrador se mantendrá en funciones mientras cuente con la confianza de la Asamblea, pudiendo ser removido en cualquier momento con acuerdo de la misma. Sin embargo, las circunstancias señaladas no fueron invocadas legalmente en el juicio ni menos probadas, por lo que no puede considerarse que se haya incurrido en el mismo.

11° Que en cuanto al último vicio invocado, esto es que la sentencia se ha pronunciado en manifiesta infracción de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, debe tenerse presente que, en conformidad con lo ya razonado, y al haber tenido como tácitamente admitidos los hechos señalados en la demanda, esto es, la fecha de inicio y término de la relación laboral y el término del mismo sin expresión de causa, no se advierte vulneración alguna a las leyes de apreciación de

la prueba, por lo que tampoco podrá ser acogido el recurso por este motivo.

Por estas reflexiones y lo dispuesto en los artículos 476 y siguientes se declara que *se rechaza el recurso de nulidad*, interpuesto por la demandada en contra de la sentencia definitiva de dos de julio de dos mil nueve.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Ministro Sr. Juan Alberto Rubilar Rivera.

No firma el Ministro Sr. Juan Villa Sanhueza, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente.

Rol N° 20-2009.

MARTA DONAIRE MATAMOROS

Abogado

*Unidad de Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica*

DEL DIARIO OFICIAL

29 julio

- Ley N° 20.366. Adelanta la transición del sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255 (*publicada en esta edición del Boletín*).

31 julio

- Resolución N° 61 exenta, de 28.07.09, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).

1 agosto

- Decreto N° 104, de 6.07.09, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.
- Tribunal Constitucional. Sentencia del Tribunal Constitucional, de 29 de julio de 2009, que acoge requerimiento sólo en cuanto se declara que la expresión “gratuitamente”, contenida en el inciso primero del artículo 595 del Código Orgánico de Tribunales es inconstitucional y, en consecuencia, se entenderá derogada desde la publicación en el Diario Oficial de la presente sentencia, la que no producirá efecto retroactivo, tal como lo ordena el artículo 94 de la Constitución Política de la República. La frase del inciso primero citado que incluye dicha expresión, sostiene que: “Corresponde a los jueces de letras designar cada mes y por turno, entre los no exentos, un abogado que defienda gratuitamente las causas civiles y otro que defienda las causas del trabajo de las personas que hubieren obtenido o debieran gozar del mencionado privilegio...”

6 agosto

- Resolución N° 5.170 exenta, de 28.07.09, del Ministerio de Educación. Aprueba normas y procedimiento para el proceso de certificación de antecedentes académicos en la forma que indica.

7 agosto

- Ley N° 20.367. Modifica el Código del Trabajo y hace extensivo permiso a la madre en caso de adopción de un menor (*publicada en esta edición del Boletín*).

8 agosto

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de agosto de 2009 y 9 de septiembre de 2009.

10 agosto

- Ley N° 20.363. Instituye el 10 de agosto de cada año como el “Día del Minero”.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 8. Determina interés corriente por el lapso que indica.

11 agosto

- Decreto N° 79, de 9.06.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 13 de 2009, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra.

18 agosto

- Superintendencia de Pensiones. Resolución N° E-202-2009. Aprueba reforma de estatutos a “Magister Internacional S.A.”, filial de Administradora de Fondos de Pensiones Planvital S.A.

19 agosto

- Ley N° 20.365. Establece franquicia tributaria respecto de sistemas solares térmicos.
- Ley N° 20.373. Aumenta plazo para la formación de sociedades anónimas deportivas profesionales.
- Decreto N° 254, de 26.06.09, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 220, de 1998, del Ministerio de Educación que establece los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la educación media y fija normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 256, de 1.07.09, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 40, de 1996, del Ministerio de Educación que establece los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la educación básica y fija normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 257, de 1.07.09, del Ministerio de Educación. Establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas generales para su aplicación y deroga Decreto N° 239, de 2004, del Ministerio de Educación y sus modificaciones en la forma que señala.

21 agosto

- Ley N° 20.372. Establece un nuevo asiento para el Juzgado de Letras de Chaitén.
- Tribunal Constitucional. Proyecto, aprobado por el Congreso Nacional, que complementa la ley que establece un nuevo asiento para el Juzgado de Letras de Chaitén (Boletín N° 6072-07).

22 agosto

- Superintendencia de Pensiones. Resolución N° E-201-2009. Aprueba reforma introducida a los estatutos de “A.F.P. Provida S.A.”.
- Superintendencia de Pensiones. Certificado N° E-201-2009, que aprueba reforma introducida a los estatutos de “A.F.P. Provida S.A.”.

Departamento Jurídico

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Empresa de servicios transitorios. Trabajadores transitorios. Remuneración. Semana corrida.	2.814/044	15.07.09	55
Estatuto de Salud. Asignación anual de mérito. Procedencia.	2.922/047	27.07.09	61
Estatuto de Salud. Asociación de funcionarios. Dirigentes. Calificación.	2.922/047	27.07.09	61
Estatuto de Salud. Permisos. Sesiones de concejales.	2.921/046	27.07.09	59
Ley N° 20.158. Declaración de vacancia. Oportunidad.	2.920/045	27.07.09	57

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCION DE DICTAMENES

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. TRABAJADORES TRANSITORIOS. REMUNERACION. SEMANA CORRIDA.

2.814/044, 15.07.09.

Dentro del concepto de remuneración correspondiente a los trabajadores transitorios, no se encuentra comprendido el valor por concepto de semana corrida, al no haber sido expresamente excluida por el artículo 183-Z del Código del Trabajo, ni tratarse de un tipo de remuneración que se devengue en proporción al tiempo servido, razón por la cual tales trabajadores tendrán derecho al pago por concepto de semana corrida, en la medida que se cumplan los requisitos que la ley contempla para tal efecto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-Z.

Concordancias: Ord. N° 3.152/063, de 25.07.08; Ord. N° 3.262/066, de 5.08.08; Ord. N° 3.953/077, de 16.09.08.

Por medio de la presentación del..., se solicita un pronunciamiento, a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281, respecto a si puede entenderse comprendido dentro del concepto de remuneración consolidada definida en el artículo 183-Z del Código del Trabajo, el beneficio de semana corrida.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

Que, el artículo 183-R del Código del Trabajo en su inciso 2° dispuso:

“El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código”.

Que, a su vez, el artículo 10 N° 4 del mismo cuerpo legal, dispone:

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

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;”

Que, por último, el artículo 183-Z del Código del Trabajo, referido a la remuneración que le corresponde percibir a los trabajadores transitorios, dispone:

“En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V”.

Que, de la norma recién transcrita aparece que, dentro de la remuneración que pacte un trabajador transitorio con su empleador (EST), se considerará incluida, por el solo ministerio de la ley:

- a.- La gratificación legal;
- b.- El desahucio;
- c.- Las indemnizaciones por años de servicios;
- d.- La indemnización sustitutiva del aviso previo, y,
- e.- Cualquier otro concepto *que se devengue en proporción al tiempo servido*, salvo la compensación del feriado a que se refiere el artículo 183-V del Código del Trabajo.

Que, así las cosas, y habida cuenta que expresamente el legislador no consignó dentro de los conceptos incluidos en la remuneración del trabajador transitorio al pago por semana corrida, cabrá determinar qué se entiende por “concepto que se devengue en proporción al tiempo servido”, para, finalmente, determinar si, de acuerdo a su naturaleza, la semana corrida debe considerarse o no incluida dentro de dicha remuneración.

Que, de acuerdo al claro sentido de sus expresiones, deberemos entender por “concepto que se devengue en proporción al tiempo servido”, aquellas contraprestaciones que al trabajador se le pagan directamente relacionadas al tiempo que ha prestado servicios. Es el caso –en este caso, expresamente considerada por el legislador– de la gratificación que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 52 del Código del Trabajo, debe pagarse a los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios, en proporción a los meses trabajados.

Que, en cuanto a la naturaleza de la semana corrida, cabe tener presente que, el artículo 45 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”.

Que, la doctrina de este Servicio acerca del pago por concepto de semana corrida (así contenida en Dictamen N° 3.953/077, de 16.09.08), ha establecido que:

“(…) los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, según corresponda, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago”.

“Asimismo se infiere que el legislador, a través de la modificación introducida por la Ley N° 20.281, ha ampliado el ámbito de aplicación de dicha norma, haciéndola extensiva a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando exclusivamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago”.

“Ahora bien, conforme a lo expresado precedentemente, sólo los trabajadores afectos a un sistema remuneracional constituido por sueldo mensual no tienen derecho al beneficio de la semana corrida, ello por cuanto conforme a la nueva normativa, aquellos remunerados exclusivamente por día y quienes se encuentren afectos a un sistema remuneracional mixto, esto es, constituido por un sueldo mensual y remuneraciones variables, si tienen derecho al citado beneficio con la única variante entre

ellos de la base de cálculo del mismo, así, en el primero la remuneración por los días domingo y festivos o descansos compensatorios equivale al promedio de lo devengado por remuneraciones diarias en el respectivo período de pago, y en el segundo el promedio se calcula sólo respecto de la parte variable de las remuneraciones”.

“De esta manera, entonces, es posible sostener que la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, prescindiendo de toda otra consideración como sería, por ejemplo, la periodicidad con que sean pagadas las remuneraciones”.

Que, de lo relatado, aparece que la semana corrida depende del tipo de remuneraciones que se hubiere pactado con el dependiente, sin que diga relación con el tiempo servido,

de modo que no se trata de un beneficio que un trabajador, a modo referencial, al término de su contrato de trabajo, no habiendo aquél cumplido un período determinado de servicios (por ejemplo, un año), pueda exigir su pago en forma proporcional.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a ustedes, que dentro del concepto de remuneración correspondiente a los trabajadores transitorios, no se encuentra comprendido el valor por concepto de semana corrida, al no haber sido expresamente excluida por el artículo 183-Z del Código del Trabajo, ni tratarse de un tipo de remuneración que se devengue en proporción al tiempo servido, razón por la cual tales trabajadores tendrán derecho al pago por concepto de semana corrida, en la medida que se cumplan los requisitos que la ley contempla para tal efecto.

LEY N° 20.158. DECLARACION DE VACANCIA. OPORTUNIDAD.

2.920/045, 27.07.09.

La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo no se encontró facultada para declarar vacante el cargo de los profesionales de la educación, con posterioridad al 28.02.09, en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 3° transitorio.

Mediante Ordinario del antecedente, solicita un pronunciamiento en orden a determinar si la Corporación Municipal de Educación y de Salud de San Bernardo, se encontró facultada para declarar vacante un cargo servido por un profesional de la educación, en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, con posterioridad al 28.02.09, y de ser ello efectivo qué derechos le corresponderían al docente en tal situación.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 3° y 4° dispone:

“Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que dentro del plazo comprendido entre el 1 de noviembre del año 2007 y hasta el 28 de febrero de 2009 declaren

la vacancia del total de horas servidas por los profesionales de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no hayan presentado su renuncia voluntaria a la dotación docente en el plazo y en la forma señalada en éste.

“Los profesionales de la educación afectados por la declaración de vacancia respecto del total de horas que sirven en promedio durante el año 2006 tendrán derecho a una bonificación ascendente a los siguientes montos:

Jornada	Monto total de la bonificación
Hasta 33 horas	\$ 10.393.000
Entre 34-39 horas	\$ 11.921.000
Entre 40-44 horas	\$ 13.450.000

“El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación al que se le hayan declarado vacantes las horas que servía en calidad de titular en la dotación docente del sector municipal a la que pertenecía, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la declaración de vacancia aludida se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación”.

Del análisis de la norma legal precedentemente transcrita aparece que los empleadores del sector municipal, entre los cuales se encuentran las Corporaciones Municipales, se encontraron

facultados para declarar, en el período comprendido entre el 1° de noviembre de 2007 y el 28 de febrero de 2009, vacantes los cargos de los profesionales de la educación que no presentaron su renuncia, a más tardar el 31 de octubre de 2007, y que cumplieran con los siguientes requisitos:

- a) Estar laborando en un establecimiento educacional del sector municipal a la fecha de publicación de la Ley N° 20.158, vale decir, al 29 de diciembre de 2006 y;
- b) Contar al 31 de enero de 2006, con 60 ó 65 años de edad o más, según se tratara de mujeres o varones o enterar la edad para jubilar entre el 1° de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009.

Ahora bien, analizada la normativa legal aparece que de concurrir los requisitos legales antes mencionados y en el evento que los profesionales de la educación no hubieren presentado su renuncia en la oportunidad indicada, la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo solo pudo declarar la vacancia en el cargo de los profesionales de la educación que se encontraban en tal situación hasta el 20.02.09, de forma tal que posible es sostener que en la especie, la citada entidad empleadora se encontró impedida para declarar la misma en el transcurso del mes de marzo del año 2009.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo no se encontró facultada para declarar vacante el cargo de los profesionales de la educación, con posterioridad al 28.02.09, en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158.

ESTATUTO DE SALUD. PERMISOS. SESIONES DE CONCEJALES.**2.921/046, 27.07.09.**

Los trabajadores de salud primaria municipal que fueren elegidos concejales de acuerdo con las normas de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tienen derecho a los permisos con goce de remuneraciones, para ausentarse de sus labores habituales a fin de asistir a las sesiones del concejo municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 17.
Ley N° 18.695, artículos 59, Inc. 2°, y 90.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si se debe seguir pagando remuneraciones, a funcionario odontólogo de salud primaria municipal que fue electo concejal, cuando ejerza estas últimas funciones, atendido lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, a fin de contar con el total de las 33 horas por las cuales fue contratado.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 17 de la Ley N° 19.378, dispone:

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

“Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario.

“El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

“Los funcionarios regidos por esta ley, que fueren elegidos alcaldes en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tendrán derecho a que se les conceda permiso sin goce de remuneraciones respecto de las funciones que estuvieren sirviendo en calidad de titulares, por todo el tiempo que comprenda su desempeño alcaldicio.”

Del precepto legal transcrito se desprende, por una parte, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal ha regulado circunstanciadamente el denominado permiso administrativo, a que tienen derecho los funcionarios regidos por dicho cuerpo legal y, por otra, señala expresamente que los mismos funcionarios que resultaren elegidos alcaldes en conformidad a la Ley N° 18.695, tienen derecho a que se les conceda permiso sin goce de remuneraciones respecto de las funciones que sirvan en dicho sistema de salud, por todo el tiempo que comprende el período alcaldicio.

En la especie, se consulta si deben pagarse las horas no trabajadas, al funcionario odontólogo de salud primaria municipal que fue elegido concejal según las normas de la misma Ley N° 18.695, cuando ejerza estas últimas funciones, atendido lo dispuesto por el artículo 90 de la citada ley.

Sobre el particular, el artículo 90 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, establece:

“Los empleadores de las personas que ejerzan un cargo de concejal, deberán conceder a éstas los permisos necesarios para ausentarse de sus labores habituales, con el objeto de asistir a las sesiones del concejo. El tiempo que abarcaren los permisos otorgados se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

“Asimismo, los concejales, por la actividad que realicen en tal condición, quedarán sujetos al seguro contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744, gozando de los beneficios que correspondan a la naturaleza de su cargo. El costo de este beneficio será de cargo municipal”.

De la norma legal citada, es posible colegir que los empleadores de los trabajadores que resulten elegidos concejales, según las normas de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, deben otorgar el permiso necesario para ausentarse de sus funciones contratadas, a fin de que asistan a las sesiones regulares del concejo municipal, y el tiempo de esos permisos se entiende trabajado para todos los efectos legales.

De acuerdo con las normas legales citadas, el legislador de la Ley N° 19.378 solamente se refirió a los alcaldes sobre el otorgamiento de los permisos respecto de los cargos que estuvieren sirviendo cuando fueren elegidos en dicho cargo edilicio, precisando que en tales circunstancias se concederá el permiso sin goce de remuneraciones por todo el tiempo que comprenda el desempeño alcaldicio, norma

que se reitera en el inciso segundo del artículo 59 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Por el contrario, respecto de los Concejales, solamente existe el artículo 90 de la citada Ley N° 18.695, en cuya virtud se impone a los empleadores de los trabajadores que resulten elegidos en dicho cargo de representación popular, el deber de otorgar los permisos necesarios para ausentarse de sus labores habituales, a fin de que asistan a las sesiones del concejo municipal, estableciéndose expresamente que el tiempo de dichos permisos se entiende trabajado para todos los efectos legales.

Ello significa entonces, que la norma legal en cuestión contempla un doble beneficio para los concejales, por una parte que se les otorguen los permisos necesarios para asistir a las sesiones del concejo municipal y, por otra, que el tiempo de ausencia autorizada de sus labores habituales producto de esos permisos, se entiende trabajado para todos los efectos legales, lo que implica que se trata de permisos con goce de remuneraciones, y así lo ha resuelto la Contraloría General de la República, entre otros, en Dictamen N° 52.743, de 9.11.05.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que los trabajadores de salud primaria municipal que fueren elegidos concejales de acuerdo con las normas de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tienen derecho a los permisos con goce de sus remuneraciones, para ausentarse de sus labores habituales a fin de asistir a las sesiones del concejo municipal.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ANUAL DE MERITO. PROCEDENCIA. ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. DIRIGENTES. CALIFICACION.**2.922/047, 27.07.09.**

- 1) Sólo tienen derecho a percibir la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento.
- 2) Los dirigentes de una asociación de funcionarios de salud primaria municipal, no serán objeto de calificación anual durante el período que ejerzan sus cargos directivos, salvo que expresamente la soliciten y, si no la solicitan, registrará la última calificación para postular al pago de la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 30 bis.

Concordancias: Dictamen N° 0036/003, de 3.01.08.

Mediante presentación de antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si procede que la Corporación Municipal de Cerro Navia, siga pagando a los funcionarios de salud primaria municipal, la asignación de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, que por años "se repartía" para el universo de los trabajadores de Salud de dicha entidad, pero que a partir del proceso de calificación 2006-2007 la asignación de mérito se pagó el 2008 solamente al 35% del personal mejor evaluado, dejando fuera de la calificación y del pago de la asignación a 3 dirigentes de la asociación de funcionarios, por lo que se solicita que se precise si a los dirigentes les correspondía o no percibir la asignación el año 2008 como en el proceso de calificación 2007-2008, sin necesidad de ser calificados.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 46 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios serán calificados anualmente, evaluándose su labor, y tendrán derecho a ser informados de la respectiva resolución.

"El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la comisión de calificación, recurso que será conocido por el Alcalde, debiendo interponerse en el plazo de 10 días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución".

Por su parte, el inciso primero del artículo 30 bis de la misma Ley N° 19.378, prevé:

"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran, obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena".

De los preceptos legales transcritos, es posible desprender en lo pertinente, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, por una parte, impone el deber funcionario de calificar anualmente al personal para evaluar su desempeño y el derecho de estos últimos para ser informados de su resolución y, por otra, el derecho a percibir la Asignación de Mérito que tienen sólo los funcionarios ubicados dentro del 35% mejor evaluados en cada categoría del respectivo establecimiento.

En la especie, se requiere el pronunciamiento para que se determine si deben seguir percibiendo la asignación de mérito, los funcionarios de salud primaria municipal y dirigentes de la asociación de funcionarios, cuya corporación empleadora pagaba dicho estipendio en forma de reparto a todos los funcionarios, sin haber hecho ni considerado la calificación del personal que exige la ley, pero que a partir del período de calificación 2006-2007 y pagadero en el año calendario 2008, sólo pagó esa asignación al personal que estaba dentro del 35% mejor evaluado.

Atendido el preciso tenor de las normas legales invocadas, en el sistema de salud primaria se exige que todo el personal sea anualmente evaluado, según las normas de la Ley N° 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria, y que dicha evaluación sirva de fundamento necesario para otorgar la Asignación de Mérito solamente a los funcionarios que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado.

Consecuente con lo anterior, es posible derivar que el pago de la asignación de mérito constituye un estímulo al desarrollo profesional del funcionario, objetivo que es posible cumplir cuando lo percibe solamente el 35% del personal mejor evaluado en la categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros en el numeral 2) del Dictamen N° 0036/003, de 3.01.08.

En ese contexto jurídico, se ha ajustado a derecho la decisión de la corporación empleadora de pagar en el año 2008, la asignación de mérito correspondiente al período de calificación 2006-2007, solamente a los funcionarios que se encuentran dentro del 35% mejor evaluado.

En relación con la situación de los dirigentes de la asociación de funcionarios, corresponde informar que no serán objeto de calificación anual durante el tiempo que ejerzan sus cargos directivos, salvo que expresamente soliciten ser calificados, como lo prevé el inciso tercero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, aplicable en la especie en virtud de lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 19.378.

En tales circunstancias, el dirigente gremial puede postular al pago de la asignación de mérito con la última calificación que presente, la que regirá para todos los efectos legales si no ha solicitado expresamente ser nuevamente evaluado.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmplame informar que:

- 1) Sólo tienen derecho a percibir la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento.
- 2) Los dirigentes de una asociación de funcionarios de salud primaria municipal, no serán objeto de calificación anual durante el período que ejerzan sus cargos directivos, salvo que expresamente la soliciten y si no la solicitan, regirá su última calificación para postular al pago de la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

74, 24.07.09.

Departamento Jurídico

Complementa instrucciones contenidas en la Circular N° 49 de 25.05.09.

Considerando que mediante Oficio N° 1.418/29, de 16.04.07, esta Dirección señaló que no tenía competencia para fiscalizar ni sancionar al Ministerio Público, y, por otra parte, que mediante Circular N° 49, de 25.05.09, atendidos los requisitos para poder utilizar el procedimiento monitorio exigidos por la reforma procesal laboral, se instruyó recepcionar y tramitar aquellos reclamos de trabajadores que hayan prestado sus servicios en el sector público en virtud de un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo, se ha estimado necesario complementar la referida Circular N° 49, en el sentido de que además de los casos que en ella se regulan se deberán también recepcionar aquellos reclamos administrativos presentados por trabajadores que han cesado su relación laboral habiendo prestado sus servicios en el Sector Público, siempre que se hayan desempeñado en virtud de un contrato de trabajo *regido en forma subsidiaria por el Código del Trabajo*, como es el caso, entre otros, del Ministerio Público.

Estos reclamos deberán ser recepcionados y tramitados de acuerdo a la modalidad dispuesta en la referida Circular, esto es, informando a los trabajadores que la gestión que se hará será meramente conciliadora ya que este servicio carece de facultades para fiscalizar en materias laborales a entidades del sector público y, en la audiencia, desarrollando solamente la función conciliadora.

Saluda atentamente a Uds.,

RAFAEL PEREIRA LAGOS

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

77 (extracto), 31.07.09.**División de Relaciones Laborales**

Instruye respecto de archivos sindicales en inspecciones.

2.- RESOLUCION

870 (exenta), 3.08.09.**División de Recursos Humanos**

Actualiza reglamento interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo y mandata su cumplimiento institucional.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 67, de la Ley N° 16.744, que obliga a mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad.

Lo dispuesto en el D.S. N° 40 y sus modificaciones, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la prevención de riesgos profesionales, fija la estructura del reglamento interno de higiene y seguridad y la forma de su aprobación.

Lo dispuesto en el Dictamen N° 16.042 de 1997 de la Contraloría General de la República, que interpreta sobre qué legislación se debe aplicar en el sector público, en caso de dictar un reglamento interno de higiene y seguridad.

Lo dispuesto en la Ley N° 19.345, de 1994, que dispone la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a trabajadores del sector público.

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5° del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, la cual fue refundida, coordinada y sistematizada por la Resolución N° 520, de 1996, del mismo órgano contralor y sus modificaciones posteriores.

Considerando:

La entrada en vigencia de las normativas relacionadas con la Higiene y Seguridad, entre éstas:

- Ley Acoso laboral
- Ley Acoso sexual
- Ley Protección contra la radiación ultravioleta solar
- Ley del Tabaco
- Ley que Regula el Peso Máximo de Carga Humana

Resuelvo:

Se actualiza el reglamento interno de higiene y seguridad, de la Dirección del Trabajo, el que se adjunta y que manda a cumplirlo por parte de los funcionarios/as.

Anótese y comuníquese

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

**REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Actualizado al 23 de julio de 2009

PREAMBULO

Artículo 1º.- Atendido lo dispuesto en la Ley Nº 19.345, publicada en el Diario Oficial del 7 de noviembre de 1994, que hace aplicable la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los trabajadores del sector público, y lo dispuesto en el artículo 67 de esta última ley, en orden a la obligación de mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo, como a los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan, y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, aprobado por D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se establece el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo, en adelante la Dirección o el Servicio.

En conformidad a lo establecido en el inciso 3º. Artículo 16 del Decreto Nº 40, se transcribe textualmente el artículo 67 de la Ley Nº 16.744.

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”.

Las disposiciones establecidas en el presente reglamento tienen por finalidad minimizar los Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los funcionarios del Servicio, contribuyendo a mejorar los niveles de seguridad en los ambientes o lugares de trabajo, como también, evitar las acciones inseguras que pudieran cometer en el desempeño de sus funciones, de tal forma que ellas se cumplan con eficiencia y seguridad, lo que sin lugar a dudas, beneficiará a todos los que de una u otra forma integran la Dirección del Trabajo.

La Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios que trabajan en la Dirección del Trabajo, en consecuencia, se

requiere de la cooperación y participación mancomunada de todos los sectores involucrados en el quehacer laboral como única forma de lograr los niveles de seguridad y eficiencia compatibles con la importancia de las funciones desarrolladas en nuestro Servicio.

Finalmente, cabe aclarar que la Contraloría General de la República, ha dictaminado que no existe inconveniente alguno para que los Servicios Públicos elaboren un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, siempre que el Capítulo de Sanciones se rija por el Estatuto Administrativo.

CAPITULO I

DEFINICIONES

Artículo 2º.- Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- b) **Accidente del Trayecto:** Son considerados también Accidentes del Trabajo, y es aquel que ocurre en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
- c) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- d) **Entidad Empleadora:** Se entiende como la Dirección del Trabajo.
- e) **Acción Insegura:** El acto ejecutado u omisión, por parte del funcionario que induce a que se produzca un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional.
- f) **Condición Insegura:** La naturaleza, calidad o estado de una cosa (ambiente, equipo, maquinaria, sustancia) que la hace potencialmente peligrosa.
- g) **Equipos de Protección Personal:** Es el conjunto de elementos necesarios para procurar la protección individual del funcionario.
- h) **Exámenes Ocupacionales:** Son exámenes médicos destinados para detectar una posible enfermedad profesional, provocada por las condiciones o medio ambiente de trabajo.
- i) **Organismo Administrador del Seguro:** Mutualidad de empleadores a la cual la Dirección se encuentra afiliada, en este caso es la Asociación Chilena de Seguridad.
- j) **Comités Paritarios:** Son grupos compuestos por tres representantes titulares y suplentes del empleador y tres representantes titulares y suplentes de los funcionarios, destinados a colaborar con todas las acciones orientadas a la Prevención de Riesgos.
- k) **Jefe de Oficina:** Es el funcionario que tiene a cargo una oficina, tales como los Jefes de Departamento, los Directores Regionales, los Inspectores Provinciales y Comunes, el Jefe de Unidad de Adquisiciones y la Jefa de Sala Cuna.
- l) **Jefe Directo:** Es aquel funcionario que por la naturaleza de su cargo, ha sido dotado de potestad de mando y que se encuentra con otro empleado en relación inmediata o directa de superior a inferior.

Artículo 3°.- La Dirección, por intermedio de sus Autoridades y Jefaturas, estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los funcionarios, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Artículo 4°.- Cada vez que ocurra un Accidente del Trabajo o se presuma la existencia de una Enfermedad Profesional, el Jefe Directo o quien lo reemplace dispondrá que el funcionario afectado reciba atención médica inmediata, enviándolo al Centro Asistencial de la Asociación Chilena de Seguridad más cercano a la Oficina.

Artículo 5°.- La Dirección proporcionará a los funcionarios los elementos de protección personal (EPP) cuando el desempeño de sus labores así lo requiera. El costo de estos elementos será de cargo del Servicio.

Artículo 6°.- Las disposiciones contenidas en este Reglamento se hacen extensivas, en carácter de obligatorias, a las personas que presten servicio a honorarios, trabajadores de empresas que prestan servicios a contratistas y a los estudiantes en práctica en lo pertinente a la Prevención de Riesgos.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 7°.- En relación a la Ley N° 20.096 sobre “Protección contra la Radiación Ultravioleta Solar”, a continuación se transcriben los artículos 19 y 21, los cuales entregan las principales medidas que la empresa deberá tener en consideración:

Artículo 19.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las Leyes N° 18.834 y N° 18.883, en lo que fuere pertinente”.

Artículo 21.- Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono”.

Artículo 8°.- La entrega de los dispositivos de prevención serán proporcionados por las Direcciones Regionales del Trabajo y los funcionarios, fundamentalmente fiscalizadores de terreno, estarán obligados a su empleo y cuidado de los mismos. Siendo éstos los siguientes elementos de protección personal:

- Casco
- Lentes con filtro UV
- Fonos o taponos auditivos
- Chaleco reflectante
- Zapatos de seguridad
- Bloqueador solar sobre factor 30°

- Gorro tipo legionario
- Y otros específicos de acuerdo al riesgo de exposición.

Asimismo, funcionarios notificadores, deberán asignárseles:

- Lentes con filtro UV
- Bloqueador solar sobre factor 30°.

Artículo 9°.- En relación a las actividades que regula la Ley N° 20.105 relacionada con el tabaco, se transcriben los siguientes artículos:

Artículo 10.- "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire interiores:

- a) establecimientos de educación prebásica, básica y media;
- b) recintos donde se expenda combustibles;
- c) aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- d) medios de transporte de uso público o colectivo;
- e) ascensores.

Artículo 11.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre: (en lo pertinente):

- a) al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
- b) establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) aeropuertos y terrapuertos;
- g) centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrá existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Artículo 12.- Las salas, lugares o espacios habilitados para fumadores en conformidad a los dos artículos anteriores (11 y 12), deberán estar claramente aislados y contar con mecanismos que impidan el paso del humo hacia el resto del recinto, ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior, y a ellos no se permitirá la entrada de menores de 18 años.

En los lugares reservados para no fumadores se deberán exhibir advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles, y contener imágenes o leyendas en idioma español. Asimismo, a la entrada y al interior de los lugares o recintos reservados para fumadores, se deberán exhibir advertencias que indiquen dicha circunstancia.

Artículo 15.- La Autoridad Sanitaria y Carabineros de Chile fiscalizarán el cumplimiento de la presente ley, y, en caso de constatar alguna infracción, denunciarán el hecho ante el Juez de Letras o Juez de Policía Local competente.

Artículo 16.- La infracción de las disposiciones de la presente ley será sancionada en conformidad a las reglas señaladas.

Artículo 17.- En caso que la infracción sea cometida por un órgano de la Administración del Estado, la Autoridad Sanitaria deberá, además, poner el asunto en conocimiento del Órgano Público correspondiente para que adopte las medidas administrativas que correspondan, enviando copia de dicha comunicación al Subsecretario de Salud Pública, quien llevará un registro público de ellas.

Artículo 10.- Respecto a las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.005 relativas al Acoso Sexual, se deberán considerar aspectos relevantes que señala la Orden de Servicio N° 3 de 4 de mayo del 2005:

“Distinción, para efectos procedimentales, entre hechos punibles, acoso sexual propiamente tal y conductas impropias para efectos procedimentales”.

3.1) Hechos Punibles: Si nos encontramos ante la presencia de los delitos de violación, intento de violación o abusos deshonestos, por la gravedad de los mismos, la denuncia de dichos actos ilícitos deberá interponerse por los conductos regulares para todo proceso disciplinario, con el objetivo de proceder a la instrucción del correspondiente sumario administrativo, sin que se requiera al efecto, la etapa previa indagatoria que establece la presente Orden de Servicio. En estos casos, por su gravedad, se exigirá la correspondiente denuncia ante los tribunales de justicia para efectos de perseguir la responsabilidad penal del autor del delito.

3.2) Acoso Sexual: Luego, si estamos en presencia del acoso propiamente tal, entendiéndose por tal aquel en que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, la denuncia que se interponga al efecto, deberá ajustarse al procedimiento indagatorio previo establecido en la presente Orden de Servicio.

4) PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

4.1) DENUNCIA: La denuncia por acoso sexual podrá hacerse personalmente, o bien, por carta, la que deberá estar debidamente firmada. En ambos casos deberá ser interpuesta directamente ante el Sr. Director del Trabajo, o bien, ante el jefe de la oficina de contraloría, únicas jefaturas facultadas para recepcionar la denuncia, a fin de cautelar la independencia e imparcialidad en su tratamiento.

En el evento de que la denuncia se interponga directamente ante el Jefe de la Oficina de Contraloría, éste deberá informar del hecho al Sr. Director del Trabajo.

La denuncia realizada por carta deberá contener a lo menos:

- a) La individualización del presunto acosador, con indicación de su cargo o responsabilidad y lugar de desempeño dentro de la institución.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia, del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; otros posibles afectados, y posibles testigos o antecedentes documentales si existieren.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales, físicas o psicológicas, que se habrían originado en la conducta denunciada.

Cuando la conducta se denuncia personalmente, se deberá levantar un acta que contenga una descripción de los hechos conforme a lo indicado precedentemente.

Si cualquier jefatura es informada o advierte alguna situación de esta naturaleza, estará obligada a conversar con la o el afectado, en cuyo caso deberá, por una parte brindarle toda la información contenida en la presente Orden de Servicio, y por otra, remitir el asunto al Sr. Director del Trabajo o a la Oficina de Contraloría, sin otra intervención.

Por último, todo funcionario o jefatura que intervenga o conozca de estas situaciones, quedará, en su calidad de servidor de la Dirección del Trabajo, sujeto, naturalmente, a la obligación inhibitoria prevista en el artículo 61, letra h), de la Ley N° 18.834.

Son parte del procedimiento también:

- 4.2) Adopción de medidas cautelares
- 4.3) Designación de investigador
- 4.4) Diligencias que deberán realizar los investigadores
- 4.5) Examen de mérito
- 4.6) Se instruye proceso disciplinario: Designado el fiscal, éste se ajustará a las normas del Estatuto Administrativo durante la tramitación del proceso.
- 4.7) Se absuelve o sobresee
- 4.8) Se aplica sanción.

Artículo 11.- En relación a la Ley N° 20.001 que Regula el Peso Máximo de Carga Humana, se transcriben a continuación artículos del título V de la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual.

Artículo 211-F. Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda la operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 211-G. El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 211-H. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 211-I. Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 211-J. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

Artículo 12.- En relación al Ordinario Gabinete Presidencial N° 002, de 15 de junio de 2006, de la Presidenta de la República, se transcribe a continuación el siguiente artículo:

3.2 *ACOSO LABORAL:* Por acoso laboral se entiende aquel en que existe una conducta abusiva, realizada de forma sistemática y repetitiva, descendente, horizontal o ascendente, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un funcionario/a, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, y cumpla con las características establecidas en las consideraciones previas enunciadas en el punto 2 de este documento, la denuncia que se interponga al efecto deberá ajustarse al procedimiento establecido en la Orden de Servicio N° 8 de 5 diciembre de 2008.

CAPITULO II

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

A. DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 13.- El personal de la Dirección está obligado a tomar conocimiento de este Reglamento y cumplir fielmente sus disposiciones, para tal efecto, se entregará a cada funcionario un ejemplar que deberá mantener en su poder, no pudiendo bajo ninguna excusa argumentar la ignorancia de sus disposiciones.

Artículo 14.- Cuando a juicio de la Dirección, se presuman Riesgos de Enfermedad Profesional, los funcionarios expuestos tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que se dispongan, en la fecha, hora y lugar que se determine.

El tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, debe considerarse como tiempo debidamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 15.- Los funcionarios estarán obligados a colaborar en las investigaciones de accidentes que se lleven a cabo en la Dirección, aportando antecedentes del hecho, con el propósito de tomar las medidas correctivas que eviten su repetición.

Artículo 16.- El funcionario que sufra un Accidente, por leve o sin importancia que le parezca, deberá informar inmediatamente a su Jefe Directo, personalmente o a través de terceros.

Artículo 17.- Cada vez que ocurra un Accidente del Trabajo o de Trayecto, el Jefe del afectado, es decir, el Director Regional del Trabajo, el Inspector Provincial o Comunal del Trabajo, los Jefes de la Unidad de Adquisiciones, Jefe de Centro de Conciliación y Mediación, la Jefa de Sala Cuna y la Jefa de la Unidad de Salud Ocupacional en el Nivel Central, tienen la obligación de confeccionar la declaración individual de Accidente del Trabajo (DIAT), estampando su firma y timbre de la Dirección en el documento respectivo, remitiendo los ejemplares en original y cuatro copias al Organismo Administrador del Seguro, dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho.

Copia de la DIAT deberá remitirse al Encargado Administrativo de la Región y a la Unidad de Salud Ocupacional en la forma y oportunidad indicadas en la Circular N° 34 del 16.04.08 de la División de Recursos Humanos.

Artículo 18.- Cada vez que ocurra un Accidente del Trabajo, será obligación del Jefe Directo del afectado, efectuar una investigación del mismo, para determinar las causas directas y las causas básicas, como las medidas de administración que deben tomarse para prevenir un nuevo accidente.

El informe de la investigación deberá remitirse al Jefe de Oficina, al Director Regional o Jefe de Departamento, según lo que correspondiera, y copia a la Unidad de Salud Ocupacional.

Artículo 19.- En el caso de ocurrir un Accidente en el Trayecto directo, el afectado deberá comunicarlo a la Jefatura correspondiente personalmente o a través de terceros en forma inmediata o a más tardar dentro de las 24 horas de ocurrido, acreditando el hecho mediante el respectivo parte o constancia de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes, tales como declaración de testigos, certificados de atención en postas de urgencias, etc.

Artículo 20.- El funcionario que haya sufrido un Accidente del Trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá reintegrarse a sus labores sin el Certificado de Alta extendido por el Organismo Administrador. El control de esta disposición será de responsabilidad del Jefe Directo, quien deberá enviar dicho documento al Encargado Administrativo de la Región, o en caso de la Región Metropolitana a la unidad de Remuneraciones, y a la unidad de Salud Ocupacional en la forma y oportunidad indicadas en la Circular N° 34 del 16.04.08 de la División de Recursos Humanos.

Artículo 21.- El funcionario que padezca de alguna probable enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe Directo quien hará una solicitud por escrito, ocupando el formato de "solicitud de evaluación médica a la Asociación Chilena de Seguridad" (ACHS) para que adopte las medidas que el caso requiera, tendiente a preservar la integridad física del afectado.

Artículo 22.- Es obligación de los funcionarios acatar los procedimientos y métodos de trabajo considerados o establecidos como seguros por la Dirección, como también cumplir con las instrucciones que se impartan en materias de Prevención de Riesgos y Accidentes del Trabajo.

Artículo 23.- Todo funcionario deberá usar el equipo de protección personal que le proporcione el Servicio cuando el desempeño de sus funciones así lo exija.

Será obligación del funcionario dar cuenta a su Jefe Directo cuando el equipo o elemento de protección no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo y en este caso la Jefatura deberá solicitar el reemplazo del equipo o elemento, por otro que se adecue a las condiciones físicas del usuario.

Los elementos de protección son de propiedad de la Dirección, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del lugar de trabajo, salvo cuando las labores así lo requieran.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el funcionario estará obligado a dar cuenta sobre aquellos que tenga en su poder.

Los funcionarios deberán guardar y conservar los elementos de protección personal que reciba, en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe Directo.

Artículo 24.- Los jefes Directos estarán encargados de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal.

Artículo 25.- Los Jefes Directos estarán encargados de enviar a los funcionarios a su cargo, a realizarse los exámenes ocupacionales cuando la circunstancia así lo requiera (riesgo de exposición ocupacional) y cumplir las exigencias del Organismo Administrador, como por ejemplo antes de enviar a un funcionario a la Altura.

Artículo 26.- Los Jefes de Oficina estarán encargados de la supervisión de los lugares de trabajo, para que éstos sean higiénicos, seguros y apropiados para realizar las funciones que les son propias.

La Jefatura al verificar una condición insegura, deberá solucionarla con los elementos que tiene a su alcance, de no lograrlo, deberá comunicarlo lo más pronto posible, y por escrito, a su superior jerárquico, para que éste se preocupe de solucionar la situación anómala.

En el caso de tener duda la Jefatura acerca de la existencia de un riesgo, o que la medida que deba tomar sea la adecuada, puede solicitar la asesoría del Organismo Administrador en forma directa o la Unidad de Salud Ocupacional.

Artículo 26.- Los Jefes de Oficina estarán encargados de mantener los extintores contra incendios en número suficiente y adecuados a los materiales combustibles de la oficina, instalados y señalizados, debidamente rotulado y al día en su mantención. En el Nivel Central esta responsabilidad recaerá en el Jefe de la Unidad Logística.

Asimismo, los Jefes de Oficina se encargarán de que los funcionarios a su cargo estén instruidos y entrenados sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia. En el caso que a los funcionarios les falte la capacitación, deberá solicitarla directamente al Organismo Administrador o a la USO.

Artículo 27.- Los Jefes de Oficina se encargarán de mantener la señalización de emergencia, como por ejemplo el sentido de las vías de evacuación, salidas de emergencia, escalas; la ubicación de los extintores, de la red húmeda y seca; baños, comedor, lugar con peligro de incendio como en bodegas y archivos, lugares donde queda prohibido fumar, etc.

Artículo 28.- Todos los funcionarios deberán cumplir, a lo menos, con las siguientes normas generales de orden y aseo en el trabajo. Corresponderá a los Jefes Directos velar por su cumplimiento:

- a) Presentarse a su trabajo en forma correcta, ordenada y usar ropa de trabajo proporcionada por el Servicio a los escalafones técnicos, administrativos y auxiliares.
- b) Cooperar para que su lugar de trabajo se mantenga limpio, en orden y libre de obstáculos que impidan el tránsito en situaciones de emergencia.
- c) Ocupar los casilleros o guardarropías asignados, prohibiéndose el almacenamiento en ellos de todo objeto o elemento ajeno a su propósito, en especial, alimentos.
- d) Usar en forma adecuada los servicios higiénicos, cuidar y cooperar en el mantenimiento de ellos.
- e) Preparar, almacenar e ingerir alimentos sólo en lugares destinados y habilitados para ello.

- f) Mantener el orden y aseo en óptimas condiciones, de acuerdo a las pautas y/o procedimientos dictados por la Dirección o que se dicten en el futuro. Asimismo, los funcionarios deberán colaborar en el mantenimiento de estas condiciones.
- g) Las oficinas, pasillos, bodegas, archivos, lugares de almacenamiento y talleres deberán permanecer limpias y en orden, eliminando los materiales y objetos dados de baja o en desuso que entorpecen el tránsito y el desarrollo del trabajo.
- h) Las vías de circulación y/o evacuación deberán estar permanentemente despejadas, prohibiéndose depositar en ellas objetos que puedan producir accidentes y dificultar el paso en caso de una emergencia.
- i) Cumplir con las normas de seguridad indicadas en los lugares de trabajo que se visita o fiscaliza.
- j) Cumplir con las leyes del tránsito.
- k) Cumplir toda otra norma sobre higiene y seguridad que expresamente emita el Servicio, a fin de garantizar la protección del funcionario y evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente o que se dictare en el futuro.

B. DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 29.- Queda terminantemente prohibido a todos los funcionarios de la Dirección:

- 1) Prestar testimonio falso u ocultar información relacionada con determinadas condiciones de trabajo o con accidentes que hubieren ocurrido.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, consumir durante las horas de trabajo bebidas alcohólicas, drogas o estimulantes e introducir o aceptar la introducción o comercialización de ellas en las oficinas o dependencias de la Dirección.
- 3) Fumar en dependencias no habilitadas para tal efecto.
- 4) Encender fuego, utilizar fuentes de calor o encender cigarrillos en lugares tales como Bodegas y Archivo y en todo otro en que la Dirección haya prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando esta prohibición.
- 5) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- 6) Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones.
- 7) Congestionar u obstaculizar zonas de trabajo, pasillos, accesos a extintores, grifos, tableros eléctricos, etc.
- 8) Canjear, vender los elementos de protección personal y las herramientas de trabajo o elementos de oficina que se les haya asignado.

- 9) Usar elementos de protección personal, pertenecientes al Servicio o a algún compañero de trabajo, que no le hayan sido entregados por el Jefe Directo para su uso personal.
- 10) Trabajar sin el debido equipo de protección personal, o ropas de trabajo que la Dirección le haya proporcionado.
- 11) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos u otros medios de información, relacionados con medidas de seguridad o de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- 12) Ejecutar trabajos peligrosos para los cuales no está capacitado o no se tenga el estado de salud compatible para realizarlo.
- 13) Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
- 14) Simular un accidente del trabajo o enfermedad profesional, con el propósito de obtener algún beneficio de parte de la Dirección o del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744.

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS Y EVALUACION DE LAS INCAPACIDADES

Artículo 30.- La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia (artículo 76 de la Ley N° 16.744).

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud respectivo.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud correspondiente los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

Artículo 31.- Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico (artículo 77 de la Ley N° 16.744).

Las resoluciones de la comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada, o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Artículo 32.- El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas y pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requiere o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueron posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberá reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir, la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional al que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente corresponde reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% del interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó debe devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional al que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde

solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

Para los efectos del reembolso dispuesto en los incisos precedentes se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares (artículo 77 bis de la Ley N° 16.744).

Artículo 33.- Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2 título VIII de la ley (artículo 73 del Decreto N° 101).

Artículo 34.- Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, referente a los trabajadores afiliados a las Mutualidades la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones (artículo 76 Decreto N° 101).

Artículo 35.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud correspondiente y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744. En segunda instancia conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de los Servicios de Salud en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley (artículo 79 del Decreto N° 101).

Artículo 36.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo (artículo 80 Decreto N° 101).

Artículo 37.- El término de 90 días hábiles establecido por Ley N° 16.744 para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta (artículo 81 Decreto N° 101).

Artículo 38.- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y la Ley N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79 (Decreto N° 101).

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso (artículo 90 Decreto N° 101).

Artículo 39.- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta (artículo 91 Decreto N° 101).

Artículo 40.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ella al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del Decreto N° 101 (artículo 93 Decreto N° 101).

CAPITULO IV

DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 41.- En la Dirección Nacional y en toda Dirección Regional, Centro de Conciliación y Mediación, Inspección Provincial o Comunal en que trabajen más de veinticinco personas deberá constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que estará integrado por tres representantes titulares de la Dirección y tres representantes titulares de los trabajadores, cuya designación y elección se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus modificaciones.

Artículo 42.- Para ser elegido miembro representante de los funcionarios, a continuación se transcriben los siguientes requisitos del D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- a) Tener más de 18 años;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse trabajando en la Dirección y tener una antigüedad mínima de un año en el Servicio.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud o el Organismo Administrador.
- e) Ser funcionario de planta o contrata.

Artículo 43.- El Comité Paritario se reunirá, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los funcionarios y uno del Servicio. En todo caso, deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente grave, a juicio del presidente del Comité.

Las reuniones a que alude el inciso precedente se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo utilizado en ellas.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá sesionar siempre que concurra un representante del empleador y uno de los funcionarios, entendiéndose que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 44.- Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, deberá solicitarse la intervención del organismo administrador del seguro, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 45.- Los miembros del Comité Paritario durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Asimismo, cesarán en sus cargos cuando dejen de pertenecer al Servicio o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 46.- Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- a) Asesorar e instruir a los funcionarios sobre la correcta utilización de los elementos de protección personal;
- b) Vigilar el cumplimiento por parte de los funcionarios, de las medidas de prevención, de higiene y seguridad;
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en el Servicio;
- d) Decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del funcionario;
- e) Sugerir la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para prevención de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales;
- f) Cumplir las demás funciones que le encomiende el organismo administrador del seguro.

Artículo 47.- El Comité Paritario permanecerá en funciones mientras la oficina que sirvió de base para su constitución cumpla con el requisito de quórum y se regirá, en lo no previsto por el presente Reglamento, por las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus Reglamentos.

Artículo 48.- Se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en todas aquellas Oficinas que la Dirección indique en conformidad a la Ley N° 16.744.

Artículo 49.- El Experto en Prevención de Riesgos de la Dirección formará parte de dichos Comités por derecho propio sin derecho a voto y podrá delegar sus funciones.

Artículo 50.- Las atribuciones y funciones que le corresponden al Comité Paritario, se regirán de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 16.744 y Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 51.- Los Comités Paritarios deberán actuar en forma coordinada con el Experto en Prevención de Riesgos de la Dirección, encargado de asesorar y establecer las pautas generales en materias relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 52.- La Dirección del Trabajo dará todas las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente los Comités Paritarios.

CAPITULO V

DE LA OBLIGATORIEDAD DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 53.- Cumpliendo con la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus funcionarios, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, a continuación se definen algunas situaciones de Riesgos más comunes dentro de las actividades laborales:

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajo repetitivo intenso, como en digitación	Tendinitis Tenosinovitis Síndrome del Túnel Carpeano SUEDES (Síndrome por uso excesivo de extremidades superiores) Etc.	Efectuar pausas del trabajo cada 25 minutos, por un lapso de 5 minutos. Corrección de malos hábitos de trabajo, especialmente se recomienda mantener los brazos verticales y los antebrazos inclinados ligeramente hacia abajo para favorecer la circulación sanguínea. Corrección ergonómica de los puestos de trabajo, de tal manera que el funcionario pueda adoptar una postura correcta. Las características de una silla adecuada corresponden a aquella que cuente con un sistema regulador de altura y respaldo, el cual debe proporcionar apoyo lumbar; debe ser giratoria con ruedas de cinco patas, y contar con brazos ajustables. Pautas de ejercicios destinados a relajar y fortalecer la musculatura comprometida.
Caminar, subir o bajar escala en forma descuidada	Contusiones Desgarros Luxaciones Fracturas Etc.	Evitar correr en pasillos y escaleras. Trasladarse con precaución por las escalas utilizando pasamanos. Las damas deben evitar el uso de zapato muy alto. Al desplazarse por una superficie horizontal e inclinada trasladando materiales apilados, como por ejemplo, archivadores, es importante no obstruir la visión del lugar por donde uno transita.

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Cargar y trasladar materiales pesados inadecuadamente	Alteraciones musculoesqueléticas: Lumbago Desgarros Extremidades Fracturas Etc.	<p>Aplicar técnica correcta de elevación y traslado de cargas:</p> <p>Al levantar materiales se deben levantar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <p>Los materiales o mercancías deben ser apilados en orden, observando sus características y fragilidad, de modo de evitar que éstas se puedan caer por cualquier motivo.</p> <p>Al disponer las mercaderías se procurará que éstas no obstruyan las salidas de emergencia, ni entorpezcan el acceso a los extintores de incendios.</p> <p>No se deberán almacenar elementos potencialmente combustibles o tóxicos en bodegas y otros lugares que no hayan sido especialmente destinados para tal efecto, como por ejemplo, balones de gas.</p> <p>Cumplir la carga máxima según lo que estipula la Ley Nº 20.001.</p>
Posiciones inadecuadas al sentarse	Alteraciones de: Columna Extremidades Irrigación Sanguínea	Tener un correcto hábito postural para sentarse, tanto en el plano laboral como en la vida. Considerando apoyo permanente de la espalda en respaldo de la silla y permanecer sentado en el centro del asiento.
Exposición al ruido de acuerdo con tiempos de exposición indicados en Decreto Nº 594, de 1999, de Salud, especialmente para telefonistas y funcionarios que atienden consultas telefónicas	Disminución de Capacidad Auditiva. Hipoacusia Neurosensorial (Sordera)	<p>Los cintillos telefónicos deben tener reguladores de volumen de sonidos.</p> <p>Los funcionarios deben realizar un examen según programa ocupacional. Siendo obligatoria su asistencia.</p>
Hablar por teléfono, durante toda la jornada de trabajo, especialmente las operadoras(es) telefónicas	Disfonías Afonías Desgaste de las cuerdas vocales	<ul style="list-style-type: none"> • Evite fumar, dado que el tabaco irrita la mucosa laríngea. • El café y el té aumentan el nerviosismo por ser excitantes, influyendo en el ritmo respiratorio perjudicando la coordinación fonorrespiratoria. • Es aconsejable dormir adecuadamente y procurar un ritmo intestinal regular, ya que el estreñimiento puede afectar la voz.

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> • Las prendas de vestir no deben dificultar la respiración (fundamentalmente cuello ni abdomen). • Evitar los cambios bruscos de temperatura, manteniendo el cuello correctamente abrigado en invierno. Cuando se padezca una enfermedad de tipo respiratoria (catarros, laringitis, faringitis...) no debe forzarse la voz, ya que se puede cronificar estos procesos. • Debe mantenerse una posición corporal correcta mientras se habla. Es fundamental la posición del cuello y del tronco para no forzar la laringe y toda la musculatura que interviene en la dinámica respiratoria, se recomienda levantar la cabeza y mirar a los auditores. • Realizar la respiración de una forma adecuada, realizar inspiraciones nasales, no bucales. • Articular los sonidos de forma correcta y evitar forzar la voz. • Emplear un ritmo de emisión vocal correcto, ni excesivamente rápido ni monótono. • Evitar en lo posible la tos, el carraspeo, sobarse la nariz con excesiva fuerza, los gritos, etc. • Introducir descanso y silencio cuando se ha forzado demasiado la voz. • Realizar diariamente ejercicios de vocalización. • Evitar la sequedad de la garganta tomando frecuentemente pequeños sorbos de agua o manteniendo algún caramelo en la boca.
Iluminación defectuosa o deficiente para leer o escribir	Fatiga visual Disminución de la capacidad visual.	<p>Todo lugar de trabajo debe cumplir con una iluminación mínima de 300 lux a la altura de la superficie de trabajo.</p> <p>Efectuar mantención periódica a las luminarias y reemplazarlas cuando han cumplido su vida útil.</p>

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Colisión o volcamiento de vehículo	<p>Contusiones</p> <p>Desgarros Musculares</p> <p>Luxaciones</p> <p>Fracturas</p> <p>Invalidez</p> <p>Muerte</p>	<p>Mantener en óptimas condiciones mecánicas el vehículo.</p> <p>Efectuar las mantenciones instruidas en el Manual del Fabricante.</p> <p>Mantener en el vehículo las herramientas, botiquín de primeros auxilios, extintor de incendios y señales.</p> <p>El funcionario que conduce siempre antes que comience una jornada deberá verificar los niveles de agua, aceite, líquido de frenos, aire de neumáticos y combustible.</p> <p>El funcionario que conduce el vehículo debe respetar todas las instrucciones de la Ley del Tránsito, en especial las normas sobre conducir a una velocidad prudente y razonable.</p> <p>No exceder la velocidad reglamentaria en ciudad y carretera.</p> <p>Señalizar en virajes, cambios de pista y adelantamiento de vehículos.</p> <p>Llevar puesto el cinturón de seguridad al igual que el acompañante.</p> <p>No conducir cuando ingiera o haya ingerido alcohol o fármacos psicotrópicos.</p> <p>Conducir usando lentes ópticos de acuerdo a prescripción médica.</p>
Visitas en Comisión de Servicio a lugares fuera de los recintos del Servicio	Accidentes o enfermedades profesionales de acuerdo al Riesgo	<p>Es muy importante que el funcionario una vez que visite e inspeccione un lugar o empresa, considere antes y durante los Riesgos presentes en dicho lugar.</p> <p>Cumplir las indicaciones de seguridad del lugar visitado.</p> <p>No efectuar acciones que expongan innecesariamente al Riesgo.</p> <p>Usar elementos de protección personal adecuados a los Riesgos a que está expuesto.</p>

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Desplazamiento en interior de oficinas	Contusiones múltiples por caídas y golpes	No correr en los pasillos. Usar calzado con planta antideslizante. Mantenimiento y cuidado del calzado, de preferencia tapilla de goma.
Quemaduras por contacto con líquidos calientes (secretarías)	Quemaduras en diferentes grados	Ubicar el hervidor eléctrico en una superficie horizontal, colocándolo lo más lejos posible de sus bordes y de materiales de trabajo. Al consumir líquido caliente, utilizar taza o jarro en buenas condiciones y ubicarlo a una distancia prudente del computador, teclado, mouse y elementos de trabajo que lo puedan pasar a llevar. Al ocupar un thermo para guardar agua caliente, al servir ésta, colocar la mano apoyando la tapa mientras se deposita el agua hirviendo a una taza, dependiendo del sistema de regulación que incorpore este producto.
Agresiones por usuarios	Daños físicos y/o psicológicos hacia los funcionarios Afecta el sistema nervioso, influye en el rendimiento de trabajo, provoca irritabilidad, ansiedad y ausentismo laboral	Si el usuario tiene una actitud prepotente, desafiante y agresiva hacia el funcionario: 1) Mantener la calma 2) Demostrar comprensión 3) Brindar todas las alternativas de solución ante la consulta o el caso. 4) Si se prevé una actitud de probable agresión física, interrumpir la interacción y solicitar colaboración a un colega o jefatura.
Picadura y/o mordedura de animales	Dolor de zona afectada del cuerpo Inflamación Alergias a la piel Fiebre Infección Muerte	Hacer aseo permanentemente en el lugar de trabajo. No colgar ropas en muros o puertas. Usar pantalones y mangas largas al atardecer y amanecer si se va a estar en el exterior (fiscalizadores). Usar mosquitero en la pieza si no cuenta con malla protectora en las ventanas y el aire acondicionado. Si en el lugar de trabajo existen insectos, usar repelentes a éstos, aplicándolos por todas las dependencias de la instalación.

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajos realizados por personal encargado de reparaciones	<p>Cortes en manos y cuerpo</p> <p>Golpes</p> <p>Caídas al mismo y distinto nivel</p> <p>Lumbago</p> <p>Quemaduras y cortes producto del uso del esmeril angular</p> <p>Arco Eléctrico</p> <p>Shock Eléctrico</p>	<p>Uso de:</p> <p>Guantes, calzado y lentes de seguridad.</p> <p>Ocupar escaleras y pisos en buen estado.</p> <p>Protector facial.</p> <p>Mascarillas desechables.</p> <p>Ropa de trabajo; overol; mezcilla y tela delgada.</p> <p>Ropa de cuero; coleteo, pantalón, manguillas, guantes, chaqueta, polainas.</p> <p>Ocupar extensiones eléctricas y herramientas en buen estado.</p> <p>Aplicar técnica correcta de elevación y traslado de cargas, mencionado anteriormente en los riesgos por cargar y trasladar materiales pesados inadecuadamente.</p> <p>Cumplir la carga máxima según lo que estipula la Ley N° 20.001.</p>

A continuación se describen algunos de los Riesgos de la Sala Cuna y Jardín Institucional, sin perjuicio de los ya descritos anteriormente, los cuales también se aplican en este recinto.

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajos de manipulación de alimentos en Sala Cuna	Enfermedades intestinales	<p>La manipuladora de alimentos deberá cumplir las siguientes tareas:</p> <p>Cuidar su aseo personal, manteniendo tomado y cubierto su pelo.</p> <p>Lavarse las manos constantemente.</p> <p>Mantener uñas cortas y aseadas.</p> <p>Cuidar el aseo de la cocina, manteniendo siempre un lugar libre de contaminación donde preparar la limpieza de los alimentos.</p>

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>Cocinar los alimentos respetando los tiempos y temperaturas de cocción. Conservar los alimentos a temperatura adecuada en refrigerador.</p> <p>Limpiar utensilios y mobiliario de cocina después de usados.</p>
Trabajo de corte de alimentos en Sala Cuna	Cortes en manos y brazos	<p>Se debe utilizar una buena técnica de corte:</p> <p>Colocar sobre superficie sólida el alimento a cortar.</p> <p>Tomar el alimento a cortar con la mano contraria a la que utiliza el cuchillo, alejada del área de corte.</p> <p>Realizar corte con el filo del cuchillo hacia abajo, nunca el filo y la punta del cuchillo debe dirigirse hacia el cuerpo.</p>
Trabajo de preparación de alimentos en Sala Cuna o calentamiento de alimentos para colación	<p>Quemaduras por calor</p> <p>Quemaduras por vapor</p>	<p>Al usar horno de cocina se deben utilizar guantes adecuados en ambas manos, para retirar los alimentos.</p> <p>Siempre, las teteras u ollas que generan vapor deben ser orientadas, de forma que el vapor no sea dirigido hacia el operador.</p>
Escapes o fugas de Gas	<p>Intoxicación</p> <p>Posible Explosión</p>	<p>Después de usar las instalaciones de gas deben cerrarse las llaves de paso.</p> <p>En caso de detectar una fuga de gas por rotura de tubería o mala instalación de balones de gas licuado, cortar gas desde válvula del balón, ventilar la zona y solicitar reparación.</p>
Trabajo de limpieza de vajilla y batería de cocina	Dermatitis por contacto	<p>Secado de manos una vez terminados los trabajos.</p> <p>Cuidado de la piel mediante el uso de crema lubricante para manos.</p> <p>Revisar y retirar los materiales en mal estado (bordes irregulares).</p>

A continuación se describen algunos de los posibles Riesgos que principalmente pueden encontrar los funcionarios de terreno:

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Por caída de objetos sólidos y líquidos, contacto con elementos eléctricos en la cabeza	Contusiones Fracturas Lesiones Cerebrales Quemaduras	Usar casco de seguridad de acuerdo al riesgo.
Por impactos, cortes, abrasiones, contagio de infecciones, calor, frío, electricidad, sustancias químicas de brazos y manos	Contusiones Fracturas Quemaduras por roce, electricidad y sustancias químicas Dermatitis	Usar guantes y mangas de acuerdo al riesgo.
Por golpes, corte de pies, salpicadura de sustancias químicas, caídas por resbalamiento en suelos jabonosos o húmedos	Cortes, pinchazos Contusiones Fracturas Quemaduras por sustancias químicas Dermatitis o eccemas	Usar calzado de seguridad de acuerdo al riesgo. Usar botas de seguridad para ambientes húmedos.
Por frío en zonas extremas de altura o geográfica	Hipotermia Congelamiento	Usar ropa térmica, por ejemplo guantes, parka, pantalón térmico.
Caída por trabajo en altura como en andamio	Contusiones Desgarros Musculares Luxaciones Fracturas Invalidez Muerte	El funcionario que visite una obra nunca debe subir a un andamio, si éste no cumple con las condiciones mínimas de seguridad indicadas en la norma oficial NCh998.Of.78. Siempre el funcionario deberá usar cinturón de seguridad, tipo arnés de cuerpo, cuando tenga que subir a un andamio, el que será enganchado a las cuerdas de vida, a medida que transita por el mismo.

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo por trabajo en altura en la alta montaña	<p>Hipoxia (Falta de Oxígeno)</p> <p>Frío</p> <p>Radiación Ultravioleta.</p>	<p>El funcionario que realice comisiones en lugares de altura deberá efectuar los exámenes ocupacionales, realizados en la ACHS que autorizará su subida.</p> <p>Asimismo, el funcionario deberá usar ropa adecuada para frío y lentes con filtro ultravioleta para protección de los ojos.</p> <p>Utilizar tubos de oxígeno recargables.</p>
Riesgos por fumigaciones	Intoxicaciones	<p>Para obtener una protección eficaz, es preciso contar con la protección respiratoria y filtros adecuados para los productos agroquímicos usados en el control de plagas y enfermedades en la actividad agrícola, según formulación del producto a usar, sean estos sólidos, líquidos, gaseosos.</p> <p>El respirador debe ajustarse en forma perfecta en el rostro, impidiendo absolutamente el ingreso de aire exterior a través de todo su contorno. El uso de barba, bigotes, patillas o de un rasurado deficiente (barba incipiente) altera directamente esta condición de hermeticidad requerida. Malformaciones del rostro e incluso cicatrices profundas, también pueden producir este efecto. Dada la condición de indispensable del uso del respirador para la protección de la salud del trabajador, el equipo debe ser elegido de entre aquellas marcas y/o modelos que garanticen su eficacia protectora, certificada por organismos nacionales autorizados o extranjeros con reconocimiento internacional, como es el caso de NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional EE.UU.).</p>
Riesgos por inmersión, fiscalización marítimo-portuarias, industrias salmoneras u otras relacionadas	<p>Hipotermia</p> <p>Muerte por inmersión</p> <p>Daño cerebral</p>	<p>Abordaje seguro de embarcaciones.</p> <p>Usar chaleco salvavidas amarrado.</p> <p>Seguir instrucciones de personal capacitado.</p>

En todo caso, ante cualquier duda acerca de las materias de este reglamento o situaciones nuevas no tratadas, contáctese con la Unidad de Salud Ocupacional.

CAPITULO VI

DE LAS SANCIONES

Artículo 54.- El empleado que infringiera los deberes y obligaciones que impone el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad será objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias de conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo.

La anotación de demérito deberá hacerse por escrito por el Jefe Directo del funcionario, la cual deberá ser notificada, indicando el contenido y la circunstancia de la conducta que dio origen a la anotación, dentro del plazo de tres días de ocurrida.

Por otra parte, los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

Artículo 55.- Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura;
- b) Multa.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 56.- La censura consiste en la representación por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondientes.

Artículo 57.- La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Artículo 58.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un funcionario, el Servicio de Salud respectivo podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y las sanciones dispuesto en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas oficinas que no estén obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

Artículo 59.- Se deja constancia que el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se encuentra vigente desde la Resolución N° 1.260 del 8 de noviembre de 1999 hasta la fecha, firmada por la Jefa de Servicio.

Artículo 60.- El nuevo reglamento actualizado entrará en vigencia dictada la resolución aprobatoria correspondiente por la Sra. Jefa del Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.544, 15.07.09.

Bono extraordinario de la Ley Nº 20.360. Imparte instrucciones.

En el Diario Oficial del día 30 de junio del año en curso, se publicó la Ley Nº 20.360, cuyo artículo 1º dispone la concesión por una sola vez, de un bono extraordinario de cargo fiscal para las personas que indica.

Dicho bono se otorga como un apoyo directo a las personas y familias de menores ingresos, y constituye una de las medidas que el Supremo Gobierno ha implementado en un plan para enfrentar la crisis económica internacional, incluyendo esta ayuda directa para quienes más lo necesitan.

En virtud de las atribuciones que le otorga el inciso final del artículo 1º de la citada Ley Nº 20.360, y para los efectos de la adecuada implementación del referido bono, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones:

1. NATURALEZA DEL BONO Y FINANCIAMIENTO

El referido bono será de cargo fiscal y no constituirá remuneración ni renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

2. BENEFICIARIOS DEL BONO

Serán beneficiarios del bono extraordinario las siguientes personas:

- a) Los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la Ley Nº 18.020, por cada causante del subsidio que tengan acreditado al 30 de abril de 2009.
- b) Los beneficiarios de asignación familiar y maternal a que se refiere el Sistema Unico de Prestaciones Familiares del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cada causante que tengan acreditado al 30 de abril de 2009, por los que perciban monto pecuniario de asignaciones familiares. Cabe recordar que para haber tenido derecho al monto pecuniario, el beneficiario ha debido tener un ingreso promedio mensual igual o inferior al límite máximo establecido en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, esto es, a \$ 441.274, durante el semestre enero a junio de 2008 o en el periodo julio de 2007 a junio de 2008, tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses.

Tratándose de beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares, quedan incluidos, asimismo, quienes al 30 de abril de 2009, tengan derecho a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, y que al momento de quedar cesantes percibían asignaciones familiares en calidad de beneficiarios, según los tramos de ingresos establecidos en las letras a) y b) del artículo 1° de la Ley N° 18.987, ya que conforme al artículo 20 de la Ley N° 19.728, tienen derecho a continuar percibiendo la asignación familiar que recibían al momento de quedar cesantes.

También quedan incluidas las personas que al 30 de abril de 2009 gozaban de pensión básica solidaria de vejez o invalidez en relación con sus descendientes que sean carga familiar, conforme al artículo 26 de la Ley N° 20.255 y los titulares a esa misma fecha, de pensiones no contributivas a que se refiere el artículo 6° y los de pensiones de viudez otorgadas de acuerdo con el artículo 15, ambos de la Ley N° 19.234, según lo dispone el artículo 18 de la misma, sobre exonerados políticos; por sus causantes de asignación familiar.

- c) Las familias que al 30 de abril de 2009 estén registradas en el Sistema de Protección Social “Chile Solidario”, y no tengan derecho a subsidio familiar de la Ley N° 18.020.
- d) Además, tendrán derecho a percibir el bono quienes no encontrándose comprendidos en alguna de las situaciones previstas en las letras a), b) y c) anteriores hubieren tenido derecho a percibir el bono establecido en el artículo 1° de la Ley N° 20.326, siempre que ni ellos ni sus causantes hubieren fallecido con posterioridad al 31 de diciembre de 2008 y antes del 30 de abril de 2009. En todo caso, no se generará derecho al bono respecto de aquellos causantes que al 30 de abril de 2009 estén reconocidos por otro beneficiario.

En relación a los beneficiarios mencionados en las letras a) y b) de este numeral, se entenderá que un causante se encuentra acreditado al 30 de abril de 2009, en la medida que a dicha fecha cumple con los requisitos para generar el beneficio de que se trata, y sea reconocido por la entidad administradora. Lo anterior es sin perjuicio de la situación especial del reconocimiento retroactivo, según lo señalado en los párrafos segundo y tercero del numeral 3 de esta Circular.

Para los efectos de estar incorporado en la Nómina de pago que elaborará esta Superintendencia en los términos indicados en el numeral 6 de esta Circular, todos los reconocimientos de causantes de subsidio familiar, asignación familiar y asignación maternal deberán estar debidamente ingresados en el Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar (SIAGF). En virtud de lo anterior, será de exclusiva responsabilidad de las entidades administradoras la omisión de un beneficiario o de un causante, o la identificación errónea de los mismos en dicho sistema de información, razón por la cual éstas deberán aplicar la máxima rigurosidad y diligencia en la mantención y actualización de los datos.

En relación a los beneficiarios mencionados en la letra c), corresponde al Ministerio de Planificación determinar las familias que estén registradas en el Sistema de Protección Social “Chile Solidario”, y no tengan derecho a subsidio familiar de la Ley N° 18.020.

3. FECHA EN QUE DEBE TENERSE LA CALIDAD DE BENEFICIARIO Y DE CAUSANTE

El bono corresponderá por cada causante que tenga el beneficiario de subsidio familiar, de asignación familiar o maternal, acreditados al 30 de abril de 2009, aun cuando con posterioridad a la fecha señalada se haya dejado de tener derecho al beneficio, por cualquier causa.

En todo caso, cabe recordar que las asignaciones familiares se pueden reconocer en forma retroactiva, por lo que en las situaciones en que las cargas familiares sean reconocidas con posterioridad al 30

de abril de 2009, con efecto retroactivo a contar de una fecha anterior o igual a la data señalada, habrá derecho al bono de que se trata.

Tanto en el caso del subsidio familiar de una mujer embarazada como en la situación de la asignación maternal que corresponda a la trabajadora embarazada, o al trabajador, por su cónyuge embarazada que sea causante de asignación familiar, los beneficios de que se trata se hacen exigibles al quinto mes de gestación, pagándose con efecto retroactivo por todo el período del embarazo. Por consiguiente, habrá derecho al bono si al 30 de abril de 2009 se encontraba acreditado el reconocimiento del causante de asignación maternal o si dicho reconocimiento se efectúa con posterioridad pero por un período que incluya el 30 de abril de 2009.

Este último criterio resulta aplicable también al caso del bono extraordinario establecido en la Ley N° 20.360, por tanto, en este aspecto se debe entender modificado el último párrafo del punto 3 de la Circular N° 2.506, de esta Superintendencia.

4. BENEFICIARIOS DE ASIGNACION FAMILIAR QUE NO PERCIBAN BENEFICIO ECONOMICO POR DICHO CONCEPTO

No tienen derecho al bono los beneficiarios de asignación familiar o maternal que no perciban beneficio económico por dicho concepto, por cuanto la Ley solamente lo concede a quienes perciban asignación familiar o maternal.

En consecuencia, no tienen derecho al bono quienes teniendo causantes de asignación familiar o maternal reconocidos al 30 de abril de 2009, no hayan tenido derecho a pago pecuniario de dichas asignaciones, por cuanto durante el semestre enero a junio de 2008 o el período julio de 2007 a junio de 2008, según haya correspondido, tuvieron un promedio mensual de ingreso superior a \$ 441.274.

5. ASIGNACIONES FAMILIARES PAGADAS DIRECTAMENTE CONFORME A LOS INCISOS SEGUNDO Y TERCERO DEL ARTICULO 7° DEL D.F.L. N° 150

En las situaciones previstas en las normas citadas, en que la asignación familiar se paga directamente a la madre con quien viven los hijos menores, a la cónyuge, o a los causantes mayores de edad o a la persona a cuyo cargo se encuentre el causante, el beneficiario que perciba el bono estará obligado, en un plazo máximo de 30 días contados desde que lo reciba, a entregarlo a quien al 30 de abril de 2009 o al 31 de diciembre de 2008 según lo señalado en la letra d), del punto 2 de esta Circular, se encontraba recibiendo el pago efectivo de las respectivas asignaciones.

Igual obligación tendrá el beneficiario, respecto de quien tenga derecho a alimentos decretados judicialmente a favor de los causantes de asignación familiar que den origen al bono.

Las controversias que se susciten con ocasión del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el párrafo precedente serán conocidas por los Tribunales de Familia, los que para estos efectos podrán exigir la entrega del monto total del bono, reajustado de acuerdo con la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se percibió y el que antecede a su restitución, a quien corresponda.

6. PAGO DEL BONO, MONTO Y FECHA

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.360, el monto del bono será de \$ 40.000, por cada causante de subsidio familiar y por cada causante de asignación familiar o maternal que genere el bono.

Conforme al inciso cuarto del mismo artículo 1°, las familias beneficiarias del Sistema de Protección Social "Chile Solidario" que generen derecho al bono percibirán un solo bono de \$ 40.000.

El bono será pagado en una sola cuota durante el mes de agosto de 2009.

Con excepción de la situación de que trata el punto 7 siguiente, el bono será pagado por el Instituto de Previsión Social (en adelante IPS), pudiendo celebrar convenios directos con una o más entidades bancarias que cuenten con una red de sucursales que garantice la cobertura nacional.

Para que el Instituto efectúe dicho pago, esta Superintendencia le remitirá una o más nóminas con la individualización de los beneficiarios y el monto del bono que les corresponda, conforme al número de causantes de subsidio familiar o de asignación familiar o maternal, y la individualización de éstos, que hubiesen tenido acreditados al 30 de abril de 2009 o quienes no estando acreditados a esa fecha tuvieron derecho al bono de la Ley N° 20.326. Dichas nóminas se elaborarán sobre la base de la información ingresada al Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar (SIAGF), por las entidades administradoras respectivas, complementada con la proporcionada por el IPS y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar sobre el proceso de compensación de asignaciones familiares y maternas, y la entregada por las distintas entidades pagadoras de asignaciones familiares y maternas y subsidios familiares, respecto de los pagos realizados por concepto de dichos beneficios. Se incluirá además la información que proporcione el Ministerio de Planificación respecto de las familias que al 30 de abril de 2009 estén registradas en el Sistema de Protección Social "Chile Solidario", y no tengan derecho a subsidio familiar de la Ley N° 18.020, como asimismo la correspondiente a aquellas familias que se encuentren en la hipótesis prevista en la letra d) del punto N° 2 de la presente Circular.

Como resultado de las actualizaciones que efectúen las entidades administradoras de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar, en el Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar (SIAGF) o en virtud de los reconocimientos retroactivos según lo establecido en los párrafos segundo y tercero del numeral 3 de esta Circular, esta Superintendencia elaborará, una vez al mes, nuevas nóminas, a efectos que se generen sucesivos procesos de pago, lo cual será coordinado con el IPS.

En relación a la modalidad de pago, respecto de los beneficiarios de subsidio familiar, de los pensionados cuya entidad pagadora sea IPS y de los beneficiarios del Sistema de Protección Social "Chile Solidario", el bono será pagado conjuntamente y en la misma oportunidad en que se paguen tales beneficios.

El bono correspondiente a los demás beneficiarios les será pagado a través de las entidades bancarias con las que el IPS suscriba convenios al efecto.

El IPS deberá poner en conocimiento de estos últimos beneficiarios la fecha a partir de la cual estará a su disposición el bono correspondiente, a través de su página web, Call Center u otro medio que estime pertinente.

7. PAGO DEL BONO EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Conforme a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 1° de la Ley N° 20.360, corresponderá a las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas, que en su calidad de empleadores participan en la administración del sistema de prestaciones familiares, con excepción de las Municipalidades, pagar directamente a sus funcionarios beneficiarios de asignaciones familiares o maternas, el bono extraordinario dispuesto en la citada ley.

Para los efectos anteriores, esta Superintendencia hará llegar a cada institución una o más nóminas con la individualización de los beneficiarios y el monto del bono que les corresponde a cada uno, conforme al número de causantes de asignación familiar o maternal, y la individualización de éstos, que hubiesen tenido acreditados en el Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Prestaciones Familiares y Subsidio Familiar (SIAGF), al 30 de abril de 2009, o quienes no estando acreditados a esa fecha tuvieron derecho al bono de la Ley N° 20.326. Dichas nóminas se elaborarán sobre la base de la información ingresada al SIAGF contrastada con la información enviada por la respectiva institución en respuesta a las Circulares N°s. 2.357 ó 2.532, según corresponda.

Tratándose de los funcionarios de las Municipalidades, el bono será pagado por el IPS en la forma indicada en el punto 6 anterior.

Los recursos fiscales para el pago del bono a los funcionarios públicos, serán proporcionados a las instituciones públicas de la siguiente forma:

- a) Tratándose de las instituciones que para efectos de la asignación familiar operan con el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, los recursos los traspasará directamente esta Superintendencia.
- b) Tratándose de las instituciones públicas que no operan directamente con el Fondo Unico señalado sino que recuperan el gasto en asignaciones familiares a través de la Tesorería General de la República, los recursos les serán proporcionados por dicha Entidad. Para tal efecto, esta Superintendencia informará a dicha Tesorería el monto máximo a traspasar a cada institución por concepto del bono extraordinario de agosto de 2009.

8. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION

8.1. Causales para efectuar la reclamación

No estar incluido el beneficiario en la nómina de personas que tienen derecho al pago del bono.

No estar incluido en la nómina antes referida, respecto de todos sus causantes de subsidio familiar, asignación familiar o asignación maternal, acreditados como tales en las fechas que corresponda.

8.2. Entidad ante la cual se debe efectuar la reclamación

En aquellos casos en que un beneficiario se encuentre en alguna de las causales que habilitan para efectuar la reclamación, deberá concurrir, directamente a las entidades administradoras que a continuación se indican, de modo de solicitar la regularización del reconocimiento:

- a) Beneficiario de subsidio familiar: ante el IPS.
- b) Beneficiario de asignación familiar o maternal:
 - i. Tratándose de trabajadores dependientes del sector privado (incluidos los trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral): ante el IPS, o ante la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la que se encuentre afiliado su empleador.
 - ii. Tratándose de trabajadores de los Departamentos de Educación Municipal y de Salud Municipal: ante la Municipalidad respectiva o ante la C.C.A.F. en que se encuentren afiliados.

- iii. Tratándose de trabajadores independientes: ante el IPS.
 - iv. Tratándose de trabajadores del sector público incluidos los funcionarios municipales, ante el organismo público empleador respectivo, sea éste centralizado o descentralizado.
 - v. Tratándose de pensionados: ante la entidad que paga la pensión, las cuales pueden ser: el IPS, las Cajas de Previsión (CAPREDENA y DIPRECA), las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, el Instituto de Seguridad Laboral, las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguro.
 - vi. Tratándose de subsidiados de cesantía del D.F.L. N° 150: ante el IPS, o ante la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la que se encuentre afiliado su empleador, si se trata de trabajadores del sector privado. En el caso de los trabajadores del sector público, ante la respectiva entidad empleadora.
 - vii. Tratándose de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario de la Ley N° 19.728: ante la Administradora de Fondos de Cesantía.
 - viii. Tratándose de beneficiarios del subsidio por discapacidad mental de la Ley N° 20.255: ante el IPS.
- c) Beneficiarios de Chile Solidario: ante el Ministerio de Planificación.

8.3. Verificación del reconocimiento por parte de la entidad administradora

Las entidades administradoras podrán acceder a la nómina de pago de los beneficiarios, elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social, sobre la base de la información proporcionada por las mismas. Ahora bien, en aquellos casos en que el interesado no se encuentre en la nómina antes referida o, encontrándose en ella, figure con un número menor de causantes a los que estima tener derecho, corresponde a las entidades administradoras llevar a cabo las siguientes acciones:

- a) Verificar si el beneficiario o el causante por el cual se reclama el derecho a bono se encuentra o no reconocido por dicha entidad administradora. En caso que el beneficiario o el causante por el cual se reclama el derecho a bono no se encuentre reconocido por la entidad administradora, ésta deberá iniciar el respectivo procedimiento de reconocimiento y autorización de pago de asignación familiar, si es que procede.
- b) En caso que el beneficiario o el causante por el cual se reclama el derecho a bono se encuentre reconocido por la entidad administradora pero no ha sido ingresado al SIAGF, ésta deberá efectuar dicho ingreso.
- c) En caso que la entidad administradora verifique que un causante fue excluido de la nómina de pago, producto de un error en la información proporcionada al SIAGF, o de la información sobre el pago del mes de abril de 2009 entregada a la Superintendencia, la respectiva entidad tendrá que corregir los datos erróneos, para lo cual deberá contar con los antecedentes fundantes que permitan tal modificación o actualización.

8.4. Plazo para resolver la reclamación

La reclamación deberá ser resuelta dentro del plazo de 5 días hábiles, contado desde la recepción del reclamo y en caso de ser acogido, la entidad administradora involucrada deberá ingresar la información corregida al SIAGF, en forma inmediata.

En caso que el beneficiario deba aportar antecedentes para resolver su reclamación, el plazo se computará desde la fecha en que éstos son proporcionados a la entidad administradora.

Todos los antecedentes deberán ser ingresados al expediente en el cual conste el reconocimiento respectivo.

8.5. Información de nuevos beneficiarios y causantes con derecho a pago del bono extraordinario

Todas las regularizaciones o actualizaciones que efectúen las entidades administradoras en el SIAGF, y en la medida que éstas generen el derecho a solicitar este bono extraordinario a beneficiarios y causantes que no formaron parte de la respectiva nómina de pago, deberán ser debidamente registradas por éstas y tener dicha información a disposición de esta Superintendencia.

Para todos los efectos, la Superintendencia determinará la inclusión del causante que genera la procedencia del bono extraordinario en una nueva nómina de pago, contrastando la información en el SIAGF con el listado de causantes incluidos en las nóminas de pago anteriores.

Será responsabilidad de cada entidad administradora ingresar o actualizar en el SIAGF los reconocimientos de causantes que determinen la inclusión de éstos en las sucesivas nóminas de pago, debiendo además informar al beneficiario de las posibles fechas en que éstas serán remitidas al IPS, según corresponda, tomando en consideración para dichos efectos que sólo se emitirán nóminas adicionales una vez al mes.

8.6. Principales causales de exclusión de la nómina de pago

Un reconocimiento de un causante de asignación familiar o maternal o de subsidio familiar puede haber sido excluido de la nómina de pago por diversas razones, ya sea por el no cumplimiento de los requisitos que hacen procedente el bono extraordinario o por error en los datos ingresados por la entidad administradora.

Entre las principales causales, cabe señalar las siguientes:

- a) Exclusión por no cumplir el beneficiario con el tramo de ingreso establecido en la Ley N° 20.360, por haber tenido, durante el semestre enero a junio de 2008 o el período julio de 2007 a junio de 2008, según haya correspondido, un promedio mensual de ingreso superior a \$ 441.274.
- b) Exclusión por no encontrarse acreditado al 30 de abril de 2009, el respectivo causante.
- c) Exclusión, por encontrarse el causante o el beneficiario, fallecido con anterioridad al 30 de abril de 2009, o por no existir el RUN de alguno de ellos, en función de la información proporcionada por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- d) Exclusión por haber sido invocado el causante más de una vez o por más de un beneficiario, salvo el caso de una mujer que causa asignación familiar en su calidad de cónyuge y asignación maternal en su calidad de cónyuge embarazada de un trabajador beneficiario, como asimismo el caso de la madre de un menor titular de subsidio familiar y que, a la vez, causa subsidio familiar en su calidad de embarazada.

Asimismo, tratándose de causantes que pudieren invocarse dos o más veces respecto de distintos beneficiarios, corresponderá que se pague el bono a la beneficiaria madre. Por ende, si un hijo es invocado por su padre y su madre, deberá preferirse a esta última.

- e) Exclusión originada en el hecho de no aparecer el eventual beneficiario con una relación laboral vigente. En dicha situación, corresponderá que la entidad administradora solicite al empleador un certificado que permita acreditar la vigencia de dicha relación. En caso que el empleador se niegue a certificar lo anterior, el trabajador podrá presentar la respectiva certificación, extendida por la Inspección del Trabajo que corresponda.

Si la entidad administradora verifica que alguna de las causales de exclusión antes indicadas, fueron correctamente aplicadas, deberá rechazar el reclamo interpuesto.

En caso contrario, esto es, si la entidad administradora verifica que la causal de exclusión de que se trate no fue correctamente aplicada, deberá corregir los datos respectivos, para lo cual deberá contar con los antecedentes fundantes que permitan tal modificación o actualización.

8.7. Procedimientos a seguir tratándose de asignaciones familiares no registradas como compensadas

En aquellos casos de causantes de asignación familiar que han sido informados como vigentes en el SIAGF al 30 de abril de 2009, pero cuyos beneficios no han sido registrados como compensados por el IPS o por las C.C.A.F. corresponderá que se aplique, para cada una de las posibles causas más abajo referidas, el procedimiento que a continuación se indica:

- a) Si existen cotizaciones pagadas y asignaciones familiares no compensadas, corresponderá que las antes referidas entidades verifiquen la causal de no compensación. Si se establece que la no compensación se debió a que se dejó de cumplir con los requisitos habilitantes para tener derecho a dicho beneficio, se deberá solicitar la documentación necesaria para extinguirlo. Si, en cambio, se verifica que la no compensación se debió a una omisión del empleador, se deberá informar dichos casos a esta Superintendencia, de modo que puedan ser incluidos en la próxima nómina para pago del bono.
- b) Si existen cotizaciones declaradas pero no pagadas, que incluyan asignaciones familiares, deberá informarse a esta Superintendencia, para incorporar los casos que corresponda en la próxima nómina para pago del bono.
- c) En aquellos casos de cotizaciones no pagadas ni declaradas, por mora del empleador, corresponderá que las antes referidas entidades soliciten al interesado un certificado extendido por el empleador o por la Dirección del Trabajo, que permita acreditar la vigencia de la respectiva relación laboral, al 30 de abril de 2009. Los casos en los que se haya verificado lo anterior, deberán ser informados a esta Superintendencia, de modo de ser incluidos en la próxima nómina de pago del bono.
- d) Tratándose de interesados con licencias médicas rechazadas y cargas familiares vigentes, autorizadas al 30 de abril de 2009, dichos casos deberán ser informados a esta Superintendencia, de modo de ser incluidos en la próxima nómina de pago del bono.
- e) Aquellos casos de pago directo de asignación familiar o maternal por parte de la entidad administradora, deberán ser informados a esta Superintendencia, de modo de ser incluidos en la próxima nómina de pago del bono.
- f) Tratándose de beneficiarios de subsidios de cesantía no cobrados por el interesado y que tengan acreditadas cargas familiares al 30 de abril de 2009, el IPS o las C.C.A.F. deberán informar a esta

Superintendencia tales casos, una vez que éste efectúe dicho cobro, de modo de ser incluidos en la próxima nómina de pago del bono.

- g) Tratándose de asignaciones familiares reconocidas al 30 de abril de 2009, que no alcanzaron a ser compensadas en la declaración de cotizaciones correspondiente a dicho mes efectuada en mayo de 2009, pero que si lo fueron con posterioridad, deberán ser informadas a esta Superintendencia, de modo de ser incluidas en la próxima nómina de pago del bono.

Las nóminas con la información a que aluden las letras precedentemente referidas deberán ser enviadas a esta Superintendencia, por medios electrónicos, a más tardar el último día hábil de cada mes.

Dichas nóminas deberán tener la estructura y los campos que se señalan a continuación, cada uno de los cuales debe venir separado por un | (pipe):

Estructura de nómina:

- 1) RUN CAUSANTE: NUMERO SIN DIGITO VERIFICADOR
- 2) DIGITO VERIFICADOR DEL RUN DE CAUSANTE: 0 a 9 o K
- 3) NOMBRE CAUSANTE
- 4) RUN BENEFICIARIO: NUMERO SIN DIGITO VERIFICADOR
- 5) DIGITO VERIFICADOR DEL RUN DE BENEFICIARIO: 0 a 9 o K
- 6) NOMBRE BENEFICIARIO
- 7) CAUSAL NO COMPENSACION: a, b, c, d, e, f, g
- 8) CODIGO ENTIDAD ADMINISTRADORA
- 9) NOMBRE ENTIDAD ADMINISTRADORA

Cabe señalar que, para los efectos de poblar el campo número 7), se deben indicar las letras a, b, c, d, e, f o g, en función de la causal que corresponda.

9. PLAZO PARA RECLAMAR Y PARA COBRAR EL BENEFICIO

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso noveno del artículo 1° de la Ley N° 20.360, el plazo para reclamar el beneficio a que se refiere esta circular, así como el dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.326, será de un año contado desde la fecha de publicación de la Ley N° 20.360, esto es, hasta el 30 de junio de 2010.

El plazo para cobrar ambos bonos extraordinarios será de seis meses contado desde la fecha de emisión del pago. Tratándose del bono otorgado en virtud del artículo 1° de la Ley N° 20.326, en caso que la emisión del pago hubiere sido anterior al 30 de junio de 2009, el plazo de seis meses se computará desde esta última fecha.

Para los efectos anteriores, se entenderá por fecha de emisión del pago, la fecha asignada de pago y comunicada por el IPS. Tratándose de los funcionarios públicos que reciban el beneficio directamente de su empleador, la fecha a considerar será la que corresponda al pago de la respectiva remuneración, toda vez que el pago del bono se efectúa junto con ésta.

10. SANCIONES

El inciso penúltimo del artículo 1° de la Ley N° 20.360 dispone que a quienes perciban indebidamente el bono extraordinario, ocultando datos o proporcionando datos falsos u omitiendo la

obligación señalada en el punto 5 de la presente Circular, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles. Además, el infractor deberá restituir las sumas indebidamente percibidas, reajustadas de conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se percibió y el que antecede a su restitución.

11. DIFUSION

El IPS, además de la atención especializada que deberá brindar en sus sucursales y agencias, deberá incluir en su página web, y en forma previa a la fecha en que se inicie el período para cobrar el bono, información respecto del mismo, señalando quiénes son beneficiarios y su RUN, el monto al cual tienen derecho, los RUN de los causantes, los lugares de pago, sean sucursales o Bancos con Convenio de pago, y la fecha a contar de la cual podrán cobrar dicho beneficio. Asimismo, deberá contar con un servicio de Call Center, especialmente capacitado para resolver las consultas que surjan a los beneficiarios sobre la procedencia, condiciones y lugares de pago del bono.

La referida información deberá estar disponible en el sitio web del IPS, a más tardar el quinto día hábil siguiente a la fecha en que esta Superintendencia le haga entrega de las nóminas de beneficiarios con derecho a pago del beneficio.

Adicionalmente, también será responsabilidad de cada entidad administradora el dar amplia difusión a sus beneficiarios respecto de la modalidad y condiciones de pago de este bono extraordinario.

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la aplicación de la misma y entre los empleadores, en su caso.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

2.546, 17.07.09.

Estados financieros de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744. Instruye sobre la aplicación del reajuste devengado de pensiones a los capitales representativos vigentes.

En atención a las diferentes interpretaciones que las Mutualidades de Empleadores han dado en sus Estados Financieros a la disposición sobre reajuste automático de las pensiones establecido en el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1978, y en el ejercicio de las facultades contenidas en su Ley Orgánica N° 16.395, en los artículos 12 de la Ley N° 16.744 y 23 del D.S. (D.F.L.) N° 285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Estatuto Orgánico de la Mutualidades, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones.

El artículo 14 del D.L. N° 2.448 establece lo siguiente:

“Todas las pensiones de regímenes previsionales de las cajas de previsión, del Servicio de Seguro Social y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, se reajustarán automáticamente en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 10%.

Con todo, si transcurrieren doce meses desde el último reajuste sin que la variación del referido Índice alcance el 10% las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período, en cuyo caso este último reajuste sustituirá al anteriormente indicado. El nuevo reajuste que corresponda aplicar regirá a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se alcance la citada variación o se cumpla el período señalado, según el caso”.

Como consecuencia de las variaciones del IPC negativas que se registran acumuladamente desde diciembre de 2008 a la fecha, cabe señalar que, no obstante que para reajustar las pensiones señaladas se utiliza el mismo factor que se aplica en la corrección monetaria de determinadas partidas de los Balances Generales y Estados de Resultados, su concepción es distinta, en el sentido que el carácter del reajuste señalado debe entenderse siempre en un sentido positivo.

Lo anterior implica que en el evento que la variación experimentada por el IPC, en el lapso de los 12 meses siguientes al último reajuste concedido, resulte negativo, el reajuste que corresponderá aplicar a las pensiones será igual a 0%, o dicho de otro modo, ante tal circunstancia tales prestaciones no se reajustarán, pero en ningún caso decrecerán.

Conforme a lo anterior, en el caso del devengamiento acumulado del citado reajuste que las Mutualidades aplican a los capitales representativos de pensiones que tienen constituidos, cuando la variación acumulada del IPC sea negativa, el importe de tal devengamiento deberá ser igual a cero pesos.

Lo instruido precedentemente, deberá tenerse presente en la confección y presentación de los estados financieros referidos al 30 de junio de 2009.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

2.548 (extracto), 23.07.09.

Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Previsión Social respecto de la información a entregar sobre el pago de cotizaciones. (Nota: Circular conjunta con la Superintendencia de Pensiones, N° 1.635, de 23.07.09)

2.549 (extracto), 22.07.09.

Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones a las Instituciones de Salud Previsional respecto de la información a entregar sobre el pago de cotizaciones. (Nota: Circular conjunta con la Superintendencia de Salud, N° 101, de 22.07.09)

2.550, 5.08.09.

Subsidios por incapacidad laboral. Incidencia de la modificación introducida por la Ley N° 20.255 al pago de cotizaciones para el seguro de invalidez y sobrevivencia del D.L. N° 3.500, de 1980. Imparte instrucciones.

La Ley N° 20.255 modificó al artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, en la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia, lo que incide en materia de subsidios por incapacidad laboral de trabajadores afiliados al sistema de pensiones de dicho decreto ley.

Conforme a ello, esta Superintendencia, en ejercicio de las facultades fiscalizadoras que le confiere la Ley N° 16.395, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones a las entidades pagadoras de subsidio por incapacidad laboral:

I. ANTECEDENTES

El inciso primero del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones establecido en dicho decreto ley, menores de 65 años de edad si son hombres y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual, el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.

Por su parte, el inciso segundo de dicho artículo modificado por el artículo 91 N° 9 letra a) de la Ley N° 20.255, dispone que "Además, se deberá efectuar en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59. Tratándose de trabajadores dependientes, la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, será de cargo del empleador, con excepción de los trabajadores jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio".

Cabe hacer presente que el artículo cuadragésimo séptimo transitorio de la citada Ley N° 20.255 señala que la obligación del empleador de pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, regirá a partir del 1° de julio de 2009.

Sin embargo, el inciso segundo agrega que una vez que rija dicha obligación y hasta el mes de junio de 2011, se encontrarán exentos de cumplirla los empleadores que durante el respectivo mes declaren cotizaciones previsionales por menos de 100 trabajadores, período durante el cual la cotización adicional del correspondiente afiliado deberá incluir el pago de la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Por su parte, el artículo cuadragésimo octavo transitorio dispone que: “Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo precedente no regirá para los órganos del Estado”.

Del tenor del artículo 17 del D.L. N° 3.500, modificado por la Ley N° 20.255 y las normas relativas a su vigencia, se puede señalar lo siguiente:

- A) Entre el 1° de julio de 2009 y el 30 de junio de 2011 los empleadores del sector privado solamente están obligados a efectuar la cotización del seguro de invalidez y sobrevivencia a que se refiere el artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980, en aquellos meses en que declaren cotizaciones por 100 o más trabajadores. A contar del 1° de julio de 2011 dicha obligación regirá para todos los empleadores del sector privado. En todo caso, la obligación de pagar la referida cotización, no rige respecto de los trabajadores jóvenes que perciban el subsidio previsional a que se refiere el artículo 82 de la Ley N° 20.255, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio.
- B) Tratándose de empleadores del sector público, la obligación de pagar la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del aludido seguro de invalidez y sobrevivencia, rige a contar del 1° de julio de 2009, sin consideración al número de trabajadores por los que efectúe cotizaciones en forma mensual. En todo caso, al igual que lo señalado en la letra anterior, la obligación de pagar la referida cotización, no rige respecto de sus trabajadores jóvenes que perciban el citado subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio.

II. CALCULO DEL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL DE TRABAJADORES AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES DEL D.L. N° 3.500, DE 1980

Lo señalado incide en materia de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores afiliados al sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en las situaciones en que los empleadores deban pagar la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia a que se refiere el artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980, puesto que, ello implicará un aumento de la remuneración neta y, por ende, del subsidio por incapacidad laboral.

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para calcular un subsidio por incapacidad laboral, se debe considerar la remuneración mensual neta, el subsidio o ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. Por su parte, el artículo 7° de dicho D.F.L. establece que “remuneración neta, para la determinación de las bases de cálculo, es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración”.

Dentro del concepto de cotización personal del trabajador a que se refiere dicho artículo 7°, se deben considerar solamente las cotizaciones que son de su cargo, por lo que con motivo de la modificación introducida al artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, para efectos de determinar la remuneración neta del trabajador, y tratándose de remuneraciones de julio de 2009 en adelante, no corresponde descontar la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia a que se refiere el artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980, en los meses en que haya sido o sea su empleador el obligado a efectuarla.

Lo señalado anteriormente, también es aplicable durante los meses que se consideran para determinar el límite del subsidio diario, en las situaciones reguladas en el inciso segundo del artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando corresponda considerar julio de 2009 o algún mes posterior.

La entidad pagadora del subsidio deberá verificar en las liquidaciones de remuneraciones que se consideran para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral, cuál fue el descuento que en cada mes se le efectuó al trabajador por concepto de la aludida cotización adicional, es decir, si dentro de dicho descuento estaba o no incluida la parte destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia a que se refiere el artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980.

En los casos de accidentes, en que no existan meses suficientes para calcular el subsidio por incapacidad laboral, y se deba considerar la remuneración neta resultante de la remuneración establecida en el contrato de trabajo, las veces que sea necesario, según dispone el inciso penúltimo del artículo 8° del citado D.F.L. N° 44, para establecer la remuneración neta se deberá considerar cuál es o habría sido la cotización personal del trabajador en el mes del accidente, según si el empleador estaba o no obligado efectuar la parte de la cotización destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia. Dicha información deberá ser proporcionada por el empleador mediante una declaración jurada simple que deberá acompañar al formulario de licencia al momento de presentarla a la entidad correspondiente.

III. COTIZACIONES PARA EL SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA DURANTE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD LABORAL

El inciso tercero del artículo 17 del D.L. N° 3.500, modificado por el artículo 91 N° 9 letra b) de la Ley N° 20.255, establece que: "Durante los períodos de incapacidad laboral, afiliados y empleadores deberán efectuar las cotizaciones a que se refiere este artículo".

La base sobre la cual corresponde efectuar las cotizaciones durante los períodos de subsidio por incapacidad laboral es la remuneración imponible del mes anterior al inicio de la licencia.

Para determinar si es el empleador o la entidad pagadora del subsidio quien debe enterar la cotización para el seguro de invalidez y sobrevivencia correspondiente a los subsidios pagados en un mes determinado, deberá tenerse en consideración lo siguiente:

1. En el caso de empresas del sector privado, a contar del 1° de julio de 2009, el empleador del subsidio que declare cotizaciones por 100 o más trabajadores en el mes en que se devenga el subsidio, deberá pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia. En cambio, si en el mes en que se devengó el subsidio el empleador del sector privado declara cotizaciones por menos de 100 trabajadores, será la entidad pagadora de subsidio quien deberá enterar la cotización destinada al referido seguro. Lo señalado en este párrafo rige entre el 1° de julio de 2009 y el 30 de junio de 2011, ya que a contar del 1° de julio de 2011 los empleadores deberán efectuar dicha cotización, sin consideración al número de trabajadores.
2. Hasta junio de 2011 y tratándose de subsidios por incapacidad laboral de trabajadores del sector privado, la entidad pagadora del beneficio deberá requerir al empleador la información referida al número de trabajadores por los cuales declare cotizaciones en el mes de inicio del subsidio y de cualquier modificación en el número de éstos, que cambie el sujeto obligado al pago de la cotización destinada al financiamiento del aludido seguro de invalidez y sobrevivencia. Lo anterior no será necesario si la entidad pagadora de subsidio dispone de información actualizada respecto del número de trabajadores de la empresa.
3. La parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, será de cargo del sujeto obligado al pago de ésta en el mes de inicio del período de incapacidad laboral, hasta que el empleador informe de un cambio en dicha situación.

4. En los casos en que por no existir remuneración durante el mes anterior al inicio de la licencia médica, las cotizaciones del período de incapacidad laboral deban efectuarse sobre la base de la remuneración del contrato de trabajo, según dispone el inciso quinto del artículo 17 del D.L. N° 3.500, deberá requerirse al empleador del sector privado que informe si durante el mes de inicio de la incapacidad laboral, está o no obligado a cotizar la parte de la cotización adicional destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia del artículo 59 del D.L. N° 3.500, de 1980, procediendo conforme a dicha información durante el período de incapacidad laboral, en tanto el empleador no informe de un cambio en dicha situación.
5. A contar de julio de 2009 no corresponde que las entidades pagadoras de subsidio reembolsen a las entidades empleadoras la cotización destinada al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia, tratándose de trabajadores del sector público, ni paguen las mismas respecto de tales trabajadores afectos al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

IV. LICENCIAS MEDICAS DE TRABAJADORES CESANTES

Tratándose de trabajadores cesantes del sector privado cuyos ex empleadores pagaban la cotización para el seguro de que se trata, y que en virtud de lo dispuesto por el artículo 15 del D.F.L. N° 44, sigan percibiendo subsidio por incapacidad laboral por licencias médicas continuadas, esto es, sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico, no existiendo empleador, la cotización adicional para el seguro de invalidez y sobrevivencia será de cargo del subsidiado, mediante el descuento y entero respectivo efectuado por la entidad pagadora de subsidio. Lo anterior guarda armonía con lo dictaminado por la Superintendencia de Pensiones, mediante el Oficio N° 16.489, de 6 de julio de 2009.

Tratándose de trabajadores portuarios eventuales o personal embarcado o gente de mar que presenta licencia médica durante los períodos de cesantía involuntaria a que se refiere el artículo 18 A de la Ley N° 10.662, no existiendo empleador a su inicio, la cotización adicional para el seguro de invalidez y sobrevivencia será siempre de cargo del subsidiado, por lo que se deberá descontar para efectos de determinar la remuneración neta a que se refiere el artículo 7° del D.F.L. N° 44, siendo todas las cotizaciones del período de incapacidad laboral de cargo de la respectiva entidad pagadora del subsidio.

V. CALCULO SUBSIDIOS MATERNALES

Lo señalado en esta Circular es aplicable a los subsidios maternales, incluido el cálculo del límite diario del beneficio, en los casos a que se refiere el inciso segundo del artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando corresponda considerar meses de julio de 2009 en adelante.

VI. CALCULO SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL DE LA LEY N° 16.744

Teniendo presente que el artículo 30 de la Ley N° 16.744, hace aplicable al cálculo de los subsidios, entre otros, los artículos 7° del D.F.L. N° 44, de 1978 y 17 del D.L. N° 3.500, las instrucciones de la presente Circular se aplican al cálculo de los subsidios por incapacidad laboral de la citada ley.

VII. COTIZACIONES POR SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL QUE ESTABAN VIGENTES CON ANTERIORIDAD AL 1º DE JULIO DE 2009

Tratándose de subsidios por incapacidad laboral iniciados antes del 1º de julio de 2009, las cotizaciones por períodos de subsidios devengados con posterioridad a la fecha indicada se deberán realizar conforme a las instrucciones del numeral III de la presente Circular.

Se instruye en orden a dar difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los empleadores y personal encargado de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

1.838, de 27.05.09.

El incremento patrimonial originado en el pago de una compensación económica de aquellas a que se refiere el artículo 61 de la Ley N° 19.947, convenida por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial, es un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Fuentes: Artículo 17°, N° 31 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Oficios N°s. 4.605 y 4.606, de 2005.

- 1.- Por presentación indicada en el antecedente, señala que la Ley N° 19.947, que estableció la nueva Ley de Matrimonio Civil (en lo sucesivo la LMC), reguló los efectos de la disolución del matrimonio como consecuencia de su nulidad o divorcio, entre otras materias.

En relación a esos efectos, agrega, se introdujo en Chile la institución de la Compensación Económica, disponiendo la obligación para un cónyuge de pagar al otro una indemnización por el menoscabo generado como consecuencia de haberse dedicado este último al cuidado de los hijos o a las labores propias del hogar común, y al no haber podido desarrollar una actividad remunerada o lucrativa durante el matrimonio, o haberlo hecho en menor medida de lo que podía y quería.

Su determinación y monto, señala, debe ser regulada por los cónyuges y, sólo a falta de acuerdo, la ley atribuye competencia al juez a tal fin. Los requisitos del acuerdo conyugal son: a) que éstos sean mayores de edad; b) que conste en una escritura pública o acta de avenimiento; y, c) que se apruebe judicialmente con el propósito que el tribunal se pronuncie sobre la validez del acuerdo y controle la disponibilidad de los derechos objeto del mismo.

Jurídicamente, esta convención, sujeta a aprobación judicial, es un avenimiento, esto es, un “acuerdo que logran directamente las partes en virtud del cual le ponen término a su conflicto pendiente de resolución judicial, expresándose así al tribunal que está conociendo de la causa”.

Además, señala, según la opinión del profesor don Cristián Maturana, esa aprobación judicial convierte a ese acuerdo en un equivalente jurisdiccional.

Agrega, que con fecha 18 de noviembre de 2005, el Servicio de Impuestos Internos emitió sendos Oficios N°s. 4.605 y 4.606, a través de los cuales se singularizó la naturaleza impositiva del pago cuyo título es la compensación económica. En ellos, se determinó que corresponde a una indemnización de un daño moral que compensa el sufrimiento o daño ocasionado en la esfera de los afectos o sentimientos del cónyuge.

Como consecuencia de lo anterior, se concluyó que ese pago constituye un ingreso no renta de los calificados como tales por el N° 1 del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta (en adelante LIR), siempre que se declare mediante sentencia judicial ejecutoriada.

Expresa más adelante, que de una lectura literal y no conceptual de esa interpretación, se podría considerar que esos Oficios sólo atienden a una de las hipótesis de regulación de la compensación económica contemplada por la LMC, esto es, la declarada mediante sentencia judicial ejecutoriada, pero no aquella otra hipótesis que consiste en su determinación convencional, cuya homologación por la justicia es condición sine qua non de validez para su cumplimiento.

Además, la autorización judicial –como ya se dijo– transforma esa convención en un equivalente jurisdiccional con efecto de cosa juzgada, lo que impide que los cónyuges vuelvan a discutir su procedencia o monto.

En relación con lo anteriormente expuesto, solicita se ratifique el criterio según el cual el pago de la compensación económica, determinada y regulada por los cónyuges, homologada por la judicatura, como el pago de una indemnización de un daño moral y, en consecuencia, confirmar que constituye un ingreso no renta para el cónyuge indemnizado, de aquéllos contemplados en el N° 1 del artículo 17 de la LIR. En contrario, se pide fijar el alcance y la naturaleza del mismo.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que a través del artículo 1° de la Ley N° 20.239, publicada en el Diario Oficial de 8.02.07, se agregó al artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, un nuevo número 31, cuyo texto es el siguiente:

“31.- Las compensaciones económicas convenidas por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial”.

Por su parte el artículo 2° de dicha ley establece que: “La presente ley regirá desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.947, que establece una nueva Ley de Matrimonio Civil”.

- 3.- En consecuencia, teniendo presente lo establecido por la Ley N° 20.239, publicada en el Diario Oficial de 8.02.07, en respuesta a su consulta se informa a Ud. que el incremento patrimonial originado en el pago de una compensación económica de aquellas a que se refiere el artículo 61 de la Ley N° 19.947, convenida por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial, es un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2° de la referida Ley N° 20.239, las compensaciones económicas que se benefician con el tratamiento tributario dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, son aquellas que se pagaron o paguen a los cónyuges en virtud de las normas de la Ley N° 19.947, a contar del 17.11.04.

1.775, de 20.05.09.

Situación tributaria de suma pagada por concepto de indemnización por término de contrato de trabajo – Ingresos no constitutivos de Renta – Si la indemnización queda comprendida dentro de aquellas a las que se refiere el artículo 178 del Código del Trabajo, esto es, indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, cuestión que no compete a este Servicio definir sino a la Dirección del Trabajo, tales indemnizaciones no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Fuentes: Artículo 17°, N° 13 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 161° y 178° del Código del Trabajo. Circular N° 29, de 1991.

1.- A través de su presentación indicada en el epígrafe, expone los siguientes antecedentes que dicen relación en general con el pago por concepto de indemnizaciones por años de servicios de los trabajadores de esa XXXXX:

- 1) La XXXXX, es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, domiciliada en xxxx de Santiago, fundada en 1858, esto es, cuenta con 150 años de existencia;
- 2) Sus trabajadores, dada la naturaleza de la Institución, se relacionan con ella por las normas del Código del Trabajo a través de contratos de trabajo desde el ingreso, los beneficios que perciben y la terminación de los mismos;
- 3) Para los efectos del término de los contratos de trabajo y del pago de las prestaciones que se deriven de ello, se aplica el título V del Código del Trabajo que comprende los artículos 159 al 178 del citado cuerpo legal;
- 4) En relación a lo anterior, la XXXXX, al amparo del artículo 163 inciso 1° del Código del Trabajo, tiene pactada con sus trabajadores una indemnización por años de servicio a todo evento, esto es, cualquiera sea la causal de terminación de los servicios, sin tope de años y con la remuneración que comprende el sueldo base más asignaciones de antigüedad, de título y de responsabilidad, la que ha constituido la base de cálculo para proceder a pagar las indemnizaciones por años de servicios de los trabajadores;
- 5) La anterior indemnización se encuentra regulada en un Reglamento denominado “Fondo de Indemnización” convenido entre los trabajadores y el empleador y que data del año 1968, esto es, alrededor de 40 años;
- 6) Este fondo de indemnización se forma de la siguiente manera:
 - A) Un aporte mensual que hace cada trabajador de su remuneración ya señalada más arriba que fluctúa entre un 2% y un 5% dependiendo de los años de servicio de cada trabajador, y
 - B) Un aporte anual que realiza la empleadora, La Caja, en el mes de enero de cada año, equivalente a la remuneración de ese mes de cada trabajador que comprende el sueldo base más las asignaciones referidas más arriba;

Señala seguidamente, que este fondo de indemnización de la Caja de Ahorros con sus trabajadores se encuentra exento del pago de impuesto de la Ley de la Renta por disponerlo de esta manera el Art. 178 inciso 10 del Código del Trabajo que señala: “Las indemnizaciones por

término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario"; (sic)

Ahora bien, la consulta específica que formula se refiere a la situación de la ex funcionaria de esa Caja de Ahorros doña YYYY, a quien, según señala, se le puso término al contrato de trabajo con la Institución con fecha xx de xx de 200x, habiendo prestado servicios por 26 años a la Caja, y no obstante haberle practicado la oferta de pago de la indemnización al amparo del Fondo de Indemnizaciones por un monto de \$ xxx.xxx.xxx, rechazó la oferta al no retirar el cheque depositado en Notaría, demandando a la Caja de Ahorros ante el 8° Juzgado del Trabajo de Santiago en causa Rol N° xxx por diversas prestaciones, entre ellas, la indemnización por años de servicio.

Agrega que el tribunal del trabajo condenó a la Caja como empleadora, fallo que fue confirmado por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, a pagar las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización por años de servicio alcanzando a la suma de \$ xxx.xxx.xxx
- b) Indemnización sustitutiva por xx unidades de fomento;
- c) Indemnización compensatoria Feriado proporcional pendiente por \$ xx.xxx.xxx; y
- d) Remuneración de 10 días de xx de xxxx ascendente a \$ x.xxx.xxx como convalidación del despido.

En relación con la determinación del tribunal, le surge la duda a esa Institución, y requiere determinar con precisión si el exceso a que ha sido condenada a pagar por concepto de indemnización por años de servicio, monto superior al que se encuentra pactado y previsto en el citado Fondo de Indemnización, se encuentra afecto al impuesto de 2ª. Categoría que debe retener el empleador para enterar en arcas fiscales.

Lo anterior por cuanto el tribunal del trabajo incorporó en la base de cálculo una suma o cantidad que perciben mensualmente los trabajadores, denominada "bono de excedentes" concepto que reemplazó a las antiguas gratificaciones que pagaba la Caja de Ahorros por así haberlo dispuesto el año 1995 la Dirección del Trabajo. Señala al respecto que este bono o gratificación no concurre a financiar el Fondo de Indemnización.

En el caso específico de la situación del funcionario sobre el cual consulta, aclara que la oferta que hizo la Caja de Ahorros haciendo aplicación del Reglamento de Indemnizaciones ascendió al mes de xx de xx, fecha de desvinculación de la trabajadora, a la suma de \$ xxx.xxx.xxx, sin embargo en consideración a las normas del Código del Trabajo, el tribunal consideró para determinar la indemnización, tanto el sueldo, asignaciones vinculadas al Fondo de indemnización como otras que no estaban precisadas en ese Reglamento y condenó a esta parte a pagar por ese concepto la suma de \$ xxx.xxx.xxx., generándose una diferencia a favor de la trabajadora de \$ xxx.xxx.xxx.-

La diferencia producida de \$ xxx.xxx.xxx., señala, excede con creces a la pactada y financiada con el Fondo de Indemnizaciones. La sentencia, agrega, tampoco aplicó para determinar el exceso a la indemnización el límite que establece el artículo 172 del Código del Trabajo de 90 unidades de fomento como remuneración legal máxima.

Expresa a continuación que en su opinión, esta diferencia resulta ser una indemnización de aquéllas reguladas en el inciso 2° del artículo 178 del Código del Trabajo que establece: "Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse

éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo”.

Si esta es la correcta interpretación, concluye, correspondería aplicar el impuesto de Segunda Categoría en relación al pago en exceso de la indemnización por años de servicio, por no encontrarse esta suma contemplada, prevista ni provista en el Fondo de Indemnización convencional pactado entre la Caja de Ahorros y sus trabajadores. En consecuencia, la Caja como ex empleadora debe retener el impuesto y enterarlo en arcas fiscales.

Encontrándose la causa Rol N° xxx/xxxx en estado de cumplimiento y ejecución del fallo y la Caja de Ahorros –por sentencia judicial que así lo dispone– condenada a pagar lo anteriormente citado, solicita un pronunciamiento de este Servicio sobre la procedencia del pago del impuesto y que dado el monto involucrado correspondería aplicar un 40% a la suma de \$ xxx.xxx.xxx.- como exceso de indemnización por años de servicio a que ha sido condenada la XXXXX.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que el Código del Trabajo, en su artículo 178, establece lo siguiente: “Artículo 178: Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo”.

Ahora bien, de conformidad a lo dispuesto en dicha norma, respecto a las indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo, este Servicio ha instruido a través de la Circular N° 29 de 1991 (Capítulo III, punto 3.2) que las indemnizaciones canceladas bajo esta modalidad no constituyen renta para los efectos tributarios, cualquiera sea su monto.

Por lo anterior procede expresar, respecto del límite de las noventa Unidades de Fomento, que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, que dicho límite sólo encuentra aplicación respecto de las indemnizaciones legales por años de servicio, tal como lo explicitó este Servicio por medio de la Circular N° 10 de 1999, vale decir únicamente respecto de aquellas previstas en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo y de la indemnización sustitutiva del aviso previo contenida en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de dicho texto, esto último de acuerdo a dictamen de la Dirección del Trabajo sobre los pagos que involucra el concepto indemnización legal.

En consecuencia, y basado en lo dispuesto en las normas mencionadas, cuando la empresa pague una indemnización pactada en un contrato colectivo considerando una remuneración mensual superior a 90 Unidades de Fomento, dicha indemnización asumirá el carácter de no renta en su totalidad, cualquiera sea su monto.

- 3.- Aclarado el tratamiento tributario a que se encuentra sujeto el pago de una indemnización por concepto de años de servicio pactada en un contrato colectivo de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, cabe expresar que el artículo 6° del Código Tributario en lo que respecta a las facultades de este Servicio y su Director, expresamente dispone que corresponde al Servicio de Impuestos Internos

el ejercicio de las atribuciones que le confiere su Estatuto Orgánico, el presente Código y las leyes y, en especial, la aplicación y fiscalización administrativa de las disposiciones tributarias.

Dentro de las facultades que las leyes confieren al Servicio, el número 1, de la letra A, de este mismo artículo establece que le corresponde al Director de Impuestos Internos, interpretar administrativamente las disposiciones tributarias, fijar normas, impartir instrucciones y dictar órdenes para la aplicación y fiscalización de los impuestos.

Por su parte, el artículo 1° de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos establece que corresponde al Servicio de Impuestos Internos la aplicación y fiscalización de todos los impuestos internos actualmente establecidos o que se establecieren, fiscales o de otro carácter en que tenga interés el Fisco y cuyo control no esté especialmente encomendado por la ley a una autoridad diferente.

Ahora bien, la letra b), del artículo 7° de esta ley establece como una de las atribuciones del Director de este Servicio, la de interpretar administrativamente las disposiciones tributarias, fijar normas, impartir instrucciones y dictar órdenes para la aplicación y fiscalización de los impuestos.

- 4.- En consecuencia, respecto de su consulta cabe expresar que en la medida en que las indemnización a que se refiere su consulta quede comprendida dentro de aquellas a las que se refiere el artículo 178 del Código del Trabajo, vale decir indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, cuestión que no compete a este Servicio definir sino a la Dirección del Trabajo, tales indemnizaciones no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Conforme a lo antes señalado se expresa que si la Dirección del Trabajo determina que el monto de la indemnización por años de servicios que los tribunales resuelvan que se debe pagar a la funcionaria que indica en su presentación, se comprende dentro de las sumas que al efecto estipula el convenio colectivo suscrito por la Caja de Ahorros Públicos con sus trabajadores, dicha suma debe ser considerada como un ingreso no constitutivo de renta para los efectos tributarios, lo que significa que no se afecta con ningún impuesto de la Ley de la Renta.

1.830, de 27.05.09.

Aplicación de IVA a los servicios prestados por las Empresas de Servicios Transitorios, creadas por la Ley N° 20.123, de 2006.

Fuentes: Artículos 2°, N° 2, y 8° de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Artículo 183° F del Código del Trabajo, Ley N° 20.123, de 2006. Oficios N°s. 3.028, 4.755, de 2002, 5.583, de 2003, 1.182, y 4.956 de 2004.

- 1.- Se ha recibido en esta Dirección Nacional la presentación del antecedente, mediante la cual el señor Miguel Henríquez Richter consulta respecto del tratamiento tributario con relación al Impuesto a las Ventas y Servicios de las Empresas de Servicios Transitorios (EST), creadas por la Ley N° 20.123, de 2006.

Señala que su cliente es una empresa denominada Empresa de Servicios Transitorios S.A., cuyo giro único y exclusivo es la prestación de servicios administrativos temporales, suministrando a otras empresas personal para que ejecuten diversos trabajos de índole administrativo y sobre la base de un contrato de puesta a disposición de trabajadores reglamentado por el artículo 183-N del Código del Trabajo.

De acuerdo con la nueva normativa legal, introducida por la Ley N° 20.123 al Código del Trabajo, esta clase de empresas sólo pueden dedicarse a la prestación de servicios de suministro de trabajadores, de modo que deben tener un objeto social exclusivo, destinado a dicho suministro.

Con respecto a estas empresas y a las actividades realizadas, solicita un pronunciamiento respecto a si los ingresos que percibirá su cliente en el desarrollo de su negocio dedicado al suministro de trabajadores al amparo de las normas del Título VII del Libro Primero del Código del Trabajo, se encuentran afectos a IVA, y la documentación tributaria que deben emitir.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que esta Dirección Nacional ha resuelto en reiteradas oportunidades a través de los Oficios N°s. 3.028, de 26 de agosto de 2002; 4.755, de 23 de diciembre de 2002; 5.583, de 12 de noviembre de 2003; 1.182, de 9 de marzo de 2004 y 4.956, de 11 de noviembre de 2004 que las empresas dedicadas al suministro y selección de personal deben ser consideradas como agencias de negocios, y por ende sus actos reputados mercantiles de acuerdo con lo establecido en el artículo 3° N° 7 del Código de Comercio.

Por lo tanto, la empresa prestadora y sus operaciones se encuentran gravadas con IVA de conformidad con los artículos 2° N° 2 y 8° del D.L. N° 825, de 1974, en concordancia con el artículo 20° N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

- 3.- Ahora bien, con respecto a las denominadas Empresas de Servicios Transitorios, reguladas por el nuevo Título VII del Libro Primero del Código del Trabajo, de acuerdo a su definición contenida en el artículo 183 F, de dicho cuerpo legal, su finalidad es poner a disposición de terceros, denominados usuarios, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

Como puede advertirse, la finalidad de estas nuevas empresas creadas por la Ley N° 20.123, de 2006, e incorporadas al Código del Trabajo, es idéntica a aquellas empresas dedicadas a la provisión y selección de personal con anterioridad a la publicación de esta Ley, de modo que puede concluirse que la actividad propiamente tal que es desarrollada por estas empresas no ha sufrido modificación alguna, sin perjuicio de las nuevas regulaciones de carácter laboral que existen en la actualidad.

Cabe hacer presente que, para los efectos de la aplicación del Impuesto al Valor Agregado a los servicios de suministro temporal de trabajadores, es menester analizar las prestaciones en sí mismas, ponderando en todo caso la legislación que las regula y las relaciones laborales a que dieran lugar, en cuanto incidan de forma relevante sobre algún elemento del hecho gravado.

Es así como la Ley N° 20.123, de 2006, no ha generado modificación alguna en cuanto a la naturaleza mercantil de las empresas prestadoras de servicios transitorios, puesto que la nueva regulación dice relación fundamentalmente con aspectos laborales, sin que se haya alterado el servicio en sí mismo, el cual sigue siendo la provisión temporal de trabajadores para cubrir necesidades del cliente.

Bajo este contexto, independientemente de las nuevas relaciones de carácter laboral creadas por la Ley N° 20.123, de 2006, entre los trabajadores de la empresa de servicios transitorios, y las nuevas responsabilidades que tendrían a este respecto las empresas usuarias, desde un punto de vista jurídico, estas empresas siguen siendo mercantiles, como asimismo los actos que ejecuten en el desarrollo de su negocio, puesto que de acuerdo con la Doctrina del Derecho Comercial Chileno, deben ser consideradas como agencias de negocios.

- 4.- Por otra parte, en cuanto a la circunstancia que las nuevas Empresas de Servicios Transitorios de acuerdo con el artículo 183 F del Código del Trabajo, deban tener un objeto social único y exclusivo, no debiera alterar la conclusión señalada en el párrafo anterior, puesto que de acuerdo con la definición dada de agencia de negocios esta es una "organización estable que puede prestar servicios a distintas personas a la vez, y cuyo objetivo es facilitar a sus clientes la ejecución de sus negocios, a través de la prestación de una serie de servicios de la más variada índole, tanto civiles como mercantiles".

Este concepto no exige que la agencia de negocios deba prestar varios servicios para ser considerada como tal, pudiendo prestar uno solo. Lo que apunta el concepto al hablar de la prestación de una serie de servicios de la más variada índole es a no limitar en forma taxativa los servicios a los cuales puede dedicarse una agencia de negocios, pudiendo ser muy variados en cuanto tengan por finalidad facilitar a sus clientes la ejecución de sus negocios, pero ello no implica que la agencia de negocios deba poseer un giro amplio o múltiple, pudiendo encontrarse dedicada a la prestación de una sola clase de servicios en forma exclusiva sin perder su naturaleza de agencia de negocios.

Por consiguiente, se estima que resulta irrelevante que las Empresas de Servicios Transitorios deban poseer un objeto social único y exclusivo, condición que en nada altera su naturaleza de agencia de negocios.

- 5.- Por todo lo anteriormente expuesto, se concluye que las Empresas de Servicios Transitorios, creadas por la Ley N° 20.123, de 2006, son agencias de negocios, y por lo tanto su actividad consistente en el servicio de poner a disposición de terceros trabajadores para cumplir tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo las labores de selección de personal constituyen una prestación de servicios gravada con IVA, en virtud del artículo 2° N° 2 del D.L. N° 825, en concordancia con el artículo 20° N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, por tratarse de una actividad comercial.

En consecuencia, estas empresas por la remuneración que perciban en el ejercicio de su actividad deberán emitir una factura tradicional en papel o de forma electrónica, en la cual se deberá recargar el Impuesto al Valor Agregado correspondiente, de acuerdo con las normas generales contenidas en el D.L. N° 825, de 1974, y no una factura por servicios no gravados o exentos regulada en la Resolución Ex. N° 6.080, de 1999, como sugiere en su presentación.

