



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Febrero 2001



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LA CALIFICACION DEL VINCULO LABORAL EN EL PROYECTO DE REFORMAS LABORALES Y LAS DISTINTAS DIMENSIONES DE LA PROPUESTA

Marcelo Albornoz Serrano (*)

Mucho se ha opinado últimamente respecto de la propuesta de reforma legal que faculta a la Dirección del Trabajo para resolver sobre la concurrencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, sin perjuicio de poder reclamar de tal resolución ante el tribunal competente. En efecto, el proyecto de reforma laboral en esta materia introduce un nuevo inciso segundo al artículo 8º del Código del Trabajo, norma esta última en la cual se contempla la presunción de existencia del vínculo laboral cuando concurren los requisitos regulados en el artículo 7º del mismo cuerpo legal. La norma que se propone señala que le corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo resolver sobre la concurrencia de los elementos señalados en este último artículo, de cuya resolución podrá reclamarse ante el Tribunal competente, en el plazo y en la forma allí señalada.

A esta altura del debate muchos han sido los detractores de esta iniciativa, dirigentes gremiales, abogados y economistas, entre otros, los cuales desde su posición, han fundando sus afirmaciones en que tal norma es inconstitucional y que, por cierto, "rigidiza" el mercado de trabajo.

Creo conveniente, entonces, tratar de poner las cosas en su lugar, entregando antecedentes fácticos y jurídicos que, sosteniendo una tesis jurídica al respecto, no desatienda el contexto social en la que la discusión jurídica y legislativa se desarrolla. Por ello, el análisis pretendido abarcará ambos aspectos, partiendo por la clarificación de conceptos que en más de alguna oportunidad no han sido abordados con la suficiente profundidad, generando dudas, confusiones y posiciones extremas.

I. LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL AUMENTO DEL EMPLEO PRECARIO

La exacta ubicación del problema lo encontramos en la existencia de un creciente número de relaciones individuales de trabajo ausentes de toda formalidad, es decir, vínculos laborales sin la debida escrituración, ya sea que se simulen contratos a honorarios o prestaciones de servicio (sujetas a legislación civil y comercial), o lisa y llanamente carentes de cualquier manto de juridicidad.

Un contrato de trabajo no escriturado es a nuestro entender una relación laboral informal, y tal informalidad implicará la inexistencia de protección social para el asalariado. En efecto, el trabajador que no cuenta con su contrato de trabajo formalizado de la manera que la ley laboral prescribe, no podrá gozar de los beneficios y derechos garantizados por la misma legislación,

(*) El autor del artículo es Abogado y Subdirector del Trabajo.

la que le permitirá, por ejemplo, estar sujeto a un ingreso mínimo, a una jornada de trabajo determinada, a los descansos correspondientes, protección a la maternidad en el caso de las mujeres, formar sindicatos, negociar colectivamente, etc. Pero tal desprotección no sólo es laboral, sino que también lo será desde el punto de vista de la seguridad social, puesto que no podrá gozar de pensión, al no estar obligado a cotizar en el sistema previsional, ni tampoco podrá gozar de un sistema de salud que le cubra sus prestaciones médicas, ya que tampoco estará en condiciones de cotizar en una ISAPRE o en FONASA. Del mismo modo, este trabajador tampoco podrá estar protegido por el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En fin, uno podría seguir enumerando las nocivas consecuencias que genera la informalidad laboral, la cual podríamos resumir en la existencia de un *empleo precario*.

Cuantitativamente, las estadísticas han registrado importantes avances en el número de asalariados que no cuenta con un contrato de trabajo escrito. En efecto, la encuesta CASEN de los años 96 y 98 nos muestra que la informalidad en el mercado de trabajo es importante, alcanzando un 23,9% y un 23,3%, respectivamente, es decir, 918.824 trabajadores en Chile no tienen protección social. Estas cifras, que mantienen una constante en años en donde aún la actividad económica y el desempleo no representaban ningún tipo de inconvenientes, son ampliamente superiores a los niveles de informalidad de los comienzos de los años '90, en donde el porcentaje se ubicaba en el 17,3%, del total de los trabajadores dependientes. Por otra parte, las mismas cifras coinciden con el 23,1% de asalariados que no cotiza en el sistema previsional (CASEN '98).

En esta materia, la autoridad laboral ve con preocupación como crece el número de trabajadores a los cuales no se les escritura su contrato de trabajo, ya sea no formalizando la relación o simulando contratos a honorarios o de prestación de servicios, no obstante estar en presencia de todos los elementos del contrato laboral, especialmente la subordinación o dependencia, elemento determinante y característico que se manifiesta en circunstancias tales como, horario de trabajo, cumplimiento de metas, supervisión, continuidad de las labores, etc.

En fin, creemos que los datos aportados son valiosos al momento de dimensionar la problemática social en torno a la informalidad laboral y sus consecuencias para el país. A ello debemos agregar que será al fin y al cabo el Estado el que deberá soportar la carga presupuestaria por esta verdadera evasión de los derechos sociales, al tener que cubrir las deficiencias del sistema con diversos subsidios, por la vía de las pensiones básicas o asistencias, la cobertura gratuita en hospitales y policlínicos a personas calificadas como indigentes, etc.

II. UNA INICIATIVA LEGAL QUE INTENTA PERFECCIONAR LAS FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Para nadie resulta desconocido escuchar que el pilar sobre el cual se erige el sistema jurídico laboral (individual y colectivo, también) es la existencia del contrato de trabajo, es decir, esa relación entre trabajador y empleador, para prestar servicios y ser remunerado por ello, en un plano de subordinación o dependencia, contrato que por lo demás es consensual y no formal. Tampoco es un misterio que pesa sobre el empleador la obligación de escriturar dicha relación en un plazo que, por regla general, es de 15 días, sin perjuicio de la aplicación de la multa por la Dirección del Trabajo en el caso de no cumplirse con tal exigencia legal, según lo establece el artículo 9º del Código del Trabajo.

Entonces, lo primero que se debe afirmar es que si la autoridad laboral tiene la facultad de multar en caso de no escriturar un contrato de trabajo, en el entendido obvio que estamos en presencia de los elementos que configuran un vínculo laboral, es lógico concluir que para resolver sobre la aplicación de la multa es necesario que previamente el ministro de fe actuante –fiscalizador– califique la concurrencia de los elementos correspondientes. Lo anterior, a nuestro juicio, otorga una facultad de calificación implícita en la labor de fiscalización (la cual implica siempre un *acto de juicio*) con respecto a la obligación de escriturar un contrato de trabajo.

Tal facultad pretende ser perfeccionada en el proyecto de ley, por la vía de su explicitación y por la vía de la construcción de una norma que permita no sólo *calificar* (juicio o reflexión jurídica previa y obligatoria en todas las labores inspectivas) sino que también *resolver* (acto administrativo con efectos jurídicos sobre los particulares) sobre tal existencia. Pero ello no debe confundirse con las facultades de jurisdicción de la cual son depositarios los Tribunales de Justicia, pues éstos siempre serán los únicos autorizados para ejercerla, lo que les permitirá revisar los actos de la administración, estableciendo o declarando el Derecho de manera definitiva e inalterable, mediante sentencias que producen el efecto de *cosa juzgada*. Nunca la autoridad administrativa, al ejercer sus facultades, puede arrogarse atribuciones que no le corresponden, sino que al ejercer la función fiscalizadora, como en este caso le compete a la Dirección del Trabajo, los actos que ejecute siempre implicarán un juicio sobre los hechos de los cuales tome conocimiento. Por lo demás, y reiterando lo ya dicho, tales actos siempre estarán expuestos a la revisión, en primer término de la propia autoridad administrativa que los dictó, y en segundo lugar, y más relevante aún, por los Tribunales de Justicia. Por ello, es que la propuesta contempla la posibilidad de recurrir ante el juez competente en el evento que alguien estime que la resolución administrativa no se ajusta a la ley, mediante un procedimiento especial, y sin perjuicio de las demás acciones que corresponda ejercer.

Ahora bien, independiente del resultado que esta norma tenga en el Parlamento, ello no alterará las actuales facultades de fiscalizar la obligación de escriturar un contrato de trabajo que tiene la Dirección del Trabajo, puesto que por aplicación del actual artículo 9º inciso 2º del Código del ramo, en relación con los artículos 474 inciso 1º, y 476 del mismo cuerpo legal, ella cuenta con facultades para exigirle a un empleador que escriture el contrato de trabajo en el evento que no lo haya efectuado en los plazos que la norma prescribe, so pena de aplicarle una multa administrativa de 1 a 5 U.T.M. Ello, por cierto, ocurrirá cuando el fiscalizador actuante constate en terreno, de modo juicioso y acreditado, que respecto de una determinada relación jurídica entre dos particulares (empleador y trabajador) existen o se configuran los elementos constitutivos del contrato de trabajo. En este acto administrativo evidentemente subyace una calificación jurídica de los hechos constatados, calificación autorizada por la ley al entregar facultades de fiscalización, y por ende, de sanción. A lo anterior, debemos agregar que dicho conocimiento o establecimiento no tendría relevancia práctica alguna si el sistema social no le encomendara su tutela a un organismo encargado de velar por el cumplimiento de tales normas, el cual requiere de herramientas claras y racionales para cumplir su misión, cual es la de asegurar la eficacia de tal legislación.

No obstante estos argumentos preliminares tendientes a fundar la necesidad de perfeccionar las actuales facultades de la Dirección del Trabajo en esta materia, pasemos ahora a revisar los fundamentos jurídicos de la propuesta, los cuales estimamos del todo suficientes para aceptar esta nueva disposición legal.

III. CONSTITUCIONALIDAD DE LA NORMA PROPUESTA

1. Naturaleza jurídica de la facultad de calificación.

La calificación jurídica, entendida como la facultad de encuadrar determinados hechos en los preceptos normativos contenidos en la ley, no sólo corresponde, como erróneamente se suele sostener, a los poderes públicos, sino que, incluso, en determinadas condiciones el sistema jurídico permite a los particulares efectuar dicha tarea, como, por ejemplo, en el derecho de los contratos (Código Civil), donde las partes son soberanas para calificar el tipo de contratos que celebran y las normas de derecho que les serán aplicables.

No obstante, el sistema jurídico, por regla general, encarga a los poderes públicos la calificación jurídica de diversas situaciones de hecho, atendido que dicha tarea es imprescindible para el logro de las funciones públicas que le han sido encomendadas. De este modo, la calificación jurídica de los hechos no es una facultad que derive de la naturaleza del órgano respectivo, sino cosa distinta, resulta como una consecuencia de la función pública que a dicho órgano se le encargue como de su competencia.

De este modo, todos los órganos a quienes se le han encomendado funciones públicas que importan contrarrestar ciertas situaciones de hecho con las prescripciones normativas contenidas en las leyes, tarea comúnmente denominada de *fiscalización* (1), como saber si determinado contribuyente debe pagar tal o cual impuesto, o si determinada persona debe o no escriturar un contrato de trabajo, se encuentran dotados de dicha facultad de calificación, condición esencial para el ejercicio de la función pública asignada.

Por lo tanto, atenta contra la mínima lógica jurídica y la eficacia del Derecho, sostener que el sistema jurídico ha encargado ciertas funciones públicas a determinados organismos como el Servicio de Impuestos Internos, el Servicio de Aduanas o la Dirección del Trabajo, y al mismo tiempo los ha privado de la posibilidad de calificar los hechos sobre los que debe versar su acción pública, como, por ejemplo, poder determinar si una persona en cuestión es contribuyente, importador o empleador. Por ello, el sistema jurídico no se ha dado la tarea de señalar explícitamente en cada caso la facultad de calificar los hechos, cuestión que por la naturaleza de la función fiscalizadora le corresponde a cada organismo dentro de su ámbito de competencia, sino que sólo lo ha hecho en aquellos casos particulares que por su especial complejidad lo requieran.

En consecuencia, y recurriendo al tradicional mecanismo de interpretación del absurdo para entender la magnitud de la confusión jurídica a la que se nos pretende llevar,

(1) *Fiscalizar*: según el D.R.A., consiste en "Críticar y traer a juicio las acciones u obras de otro", concepto que ha sido recientemente reconocido por nuestra jurisprudencia judicial, en fallo dictado por la I. Corte de Apelaciones de Santiago, fallo que resulta relevante a la hora de distinguir los ámbitos jurisdiccionales y administrativos, sin que ello importe desconocer el rol de la Dirección del Trabajo en su labor inspectiva, la cual a todas luces importa un acto de juicio y ponderación de antecedentes probatorios (calificación jurídica) que finalmente concluye en una instrucción o en una sanción, ambas, por cierto, susceptibles de revisión jurisdiccional. Al respecto, el considerando 5º del fallo expresa: "Que, en lo a este tópico importa, debe tenerse en cuenta que fiscalizar la aplicación de la legislación laboral conlleva una actividad que, necesariamente, requiere tanto la recopilación de antecedentes de hecho –aquellos que constata el fiscalizador– como la elaboración de un juicio de valor sobre la forma cómo esa realidad contractual específica se ajusta a la normativa legal, juicio que subyace en las instrucciones." (Corte de Apelaciones de Santiago, Protección Rol N° 4.808-99, de 10.05.2000).

hagámonos las siguientes preguntas: ¿sería necesario explicitar que el Servicio de Impuestos Internos puede calificar cuando una persona es contribuyente o el Servicio de Aduanas cuando es importador? En la misma lógica: ¿puede entenderse que la Dirección del Trabajo puede cumplir la labor que la propia ley le encarga de fiscalizar la normativa laboral y previsional sin poder determinar quién es el empleador o trabajador, o cuándo hay una relación laboral a la cual aplicar el Código del Trabajo y otras normas sociales?

Sumado a lo anteriormente manifestado, este Servicio siempre ha entendido la existencia de la facultad de calificación de los hechos, como una facultad inherente a la función pública que le ha sido asignada por la ley. De hecho, sólo baste mencionar en este sentido que el propio legislador explícitamente ha reconocido en diversas ocasiones la mencionada facultad de calificar, como ocurre en los artículos 87 y 146 del Código del Trabajo, donde se entrega facultades al Director del Trabajo, que la propia ley menciona como de *calificación*.

2. Constitucionalidad de la facultad de calificación jurídica por un órgano de la Administración del Estado. Potestad Reglamentaria del órgano administrativo.

La calificación administrativa, cualquiera que sea el órgano que la efectúe, tiene como fundamento constitucional la denominada Potestad Reglamentaria, especialmente la denominada de ejecución.

Dicha potestad es entregada por la Constitución en su artículo 32 N° 8, a la Administración del Estado a objeto de poder dictar normas jurídicas que tienen por objeto dar cumplimiento a las leyes de la República, y que se materializan en diversos instrumentos jurídicos, tales como reglamentos, decretos y resoluciones. Al respecto, cabe recordar que los Servicios Públicos, dentro del sistema jerárquico de los órganos que componen el Poder Ejecutivo o la Administración Pública, ejercen sus funciones mediante resoluciones, las cuales contienen normas jurídicas y, por ende, constituyen Fuente del Derecho.

Precisamente, la propia ley laboral, tanto en el artículo 476 del Código del Trabajo, como en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, encarga como función pública fundamental de este Servicio velar por el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social, lo que requiere necesariamente, según ya expusimos, estar en condiciones legales de determinar la existencia de una relación laboral contenida en un contrato de trabajo.

3. La Facultad Jurisdiccional sólo le compete a los Tribunales de Justicia. Correcta interpretación del Art. 73 de la Constitución Política en relación a esta facultad administrativa.

La indudable constitucionalidad de la calificación administrativa, como la atribuida a la Dirección del Trabajo, no se ve en modo alguno cuestionada por el común argumento que dicha facultad sólo corresponde al Poder Judicial en función de lo establecido en el artículo 73 de la Constitución Política que señala que *"la facultad de conocer de las causas civiles o criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley"*.

En rigor jurídico, lo que dicho artículo entrega de forma privativa a los Tribunales de Justicia es la facultad de jurisdicción y no la calificación jurídica, en cuanto la primera importa una facultad de mucha mayor extensión que la última, en cuanto dice relación con

la resolución de los conflictos entre particulares con carácter definitivo e inalterable, produciendo sus resoluciones el efecto de *cosa juzgada*.

Fácil es advertir, entonces, que la calificación administrativa no equivale en modo alguno al ejercicio de la facultad jurisdiccional que el artículo citado entrega de modo exclusivo a los Tribunales de Justicia, entre otras cosas, porque sus efectos son radicalmente distintos. En efecto, mientras la calificación administrativa es impugnabile o revisable (precisamente ante los Tribunales) y no da lugar al efecto de cosa juzgada, la calificación judicial en el marco del ejercicio de la jurisdicción es definitiva e inalterable.

Por ello, que numerosos organismos públicos en Chile ejercen con normalidad la facultad de calificación administrativa, y en ningún caso se pretende tachar dicho funcionamiento de inconstitucional, ni menos de pretender arrogarse facultades de otro poder público.

4. La facultad de calificación jurídica de determinadas situaciones de hecho por la Dirección del Trabajo se encuentra ya contemplada explícitamente para variados otros casos especiales en el Código del Trabajo.

En diversas disposiciones legales del actual Código del Trabajo, sin que en dichos casos se haya cuestionado desde el punto de vista jurídico, existen o se le reconocen a este organismo fiscalizador facultades expresas para resolver y, por ende, calificar jurídicamente supuestos de hecho de modo de aplicar el Derecho. Lo anterior, sin perjuicio que en todos ellos los actos del ente estatal son potencialmente (dependiendo de la voluntad de las partes a quien afecta el acto administrativo) revisables por el órgano jurisdiccional.

Repasemos los casos en que la legislación laboral entrega a este Servicio la atribución explícita de calificar jurídicamente determinados hechos, a fin de entregar y reconocer otro importante argumento que desacredita la tesis de la inconstitucionalidad de la propuesta:

a) *Resolución de reclamos por ejercicio del "ius variandi" (Art. 12).*

El artículo 12 del Código del Trabajo habilita a la Inspección del Trabajo, para *conocer y resolver* los reclamos que el trabajador efectúe con ocasión del ejercicio del denominado "ius variandi" por parte del empleador. Esta decisión es impugnabile ante el Juez del Trabajo.

b) *Cesación de la relación jurídica ilegal con menores (Art. 17).*

El Inspector del Trabajo se encuentra facultado para, de oficio o a petición de parte, ordenar *cesar* la relación de trabajo entre un menor y un empleador que no se ajuste a las normas legales del Código del Trabajo.

c) *Calificación de los trabajadores exceptuados de jornada de trabajo (Art. 27).*

El artículo 27 del Código del Trabajo establece que ciertos trabajadores están exceptuados del límite de la jornada ordinaria de trabajo, pero en caso de duda *"y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo"*.

- d) *Autorización de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos (Art. 38 Inc. final).*

La ley laboral entrega al Director del Trabajo la facultad para autorizar, en casos *calificados*, sistemas excepcionales de trabajo, que alteren las reglas generales sobre distribución de la jornada y de descansos del Código del Trabajo. Para ello, y tal como lo expresa la norma, debe primeramente calificar el caso y resolver mediante resolución fundada.

- e) *Calificación del trabajador agrícola (Art. 87).*

El artículo 87 del Código del Trabajo señala quién debe ser considerado *trabajador agrícola* para la aplicación de las reglas especiales que se señalan, y agrega que "...*la calificación, en caso de duda, se hará por el Inspector del Trabajo de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso*".

- f) *Calificación del trabajador de casa particular (Art 146).*

El artículo 146 del Código del Trabajo define a los trabajadores de casa particular, a efectos de la aplicación del régimen particular que se establece para ese tipo de trabajadores. El inciso tercero señala expresamente que "...*en caso de duda, la calificación se hará por el Inspector del Trabajo respectivo*".

- g) *Calificación de la circunstancia de no poder negociar colectivamente (Art. 305).*

De la circunstancia de encontrarse el trabajador en alguno de los casos que especifica este artículo (números 2, 3 y 4), el Inspector del Trabajo está facultado para *resolver*, previa reclamación del trabajador, de la atribución, por parte del empleador, de las calidades señaladas en la misma norma legal, "...*con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica*". De tal resolución podrá recurrirse ante el juez competente.

A modo de síntesis, debe destacarse que la sola existencia de estas facultades expresas y especiales que implican calificar situaciones de hecho a fin de aplicar el Derecho son un antecedente poderoso que descarta catalogar de inconstitucional la calificación del vínculo laboral. Sin perjuicio de ello, esta facultad que hoy se pretende regular de manera racional es de mayor entidad aún que las facultades especiales antes estudiadas, toda vez que, como se ha insistido, no contar con esta prerrogativa es sencillamente no contar con la herramienta fundamental y primera que permite actuar al ente fiscalizador, ya que cualquier otra consideración al respecto es reconocer implícita o explícitamente la ineficacia de la legislación laboral y previsional, y la inexistencia, en los hechos, del órgano público llamado a velar por su cumplimiento.

A mayor abundamiento, la propuesta contempla con absoluta claridad, no obstante no ser mencionado por los detractores de la medida, la revisión o impugnabilidad de la resolución administrativa por parte del tribunal competente a fin de que sea éste el que determine y declare, en definitiva y de manera inalterable, el Derecho, ejerciendo con ello su función jurisdiccional. Con ello, además, se cautela el principio del debido proceso, puesto que la persona afectada podrá ejercer los recursos que la ley le entrega a fin de defender sus derechos en el evento que entienda que éstos son amagados por la autoridad pública.

5. Facultades administrativas en la Ley de Bases de la Administración del Estado (Ley N° 18.575).

La calificación administrativa del caso en cuestión, esto es, la facultad de la Dirección del Trabajo para determinar la persona del empleador mediante la existencia de un contrato de trabajo, viene avalada, además, por el *principio de eficiencia* contemplado en el artículo 5° de la Ley de Bases de la Administración del Estado, que señala que: "*Las autoridades y funcionarios deberán velar por la eficiencia de la Administración, procurando la simplificación y rapidez de los trámites y el mejor aprovechamiento de los medios disponibles*".

La función pública encargada a la Dirección del Trabajo, como ya se señaló, corresponde a la fiscalización de la legislación laboral y previsional, y la posibilidad de sancionar administrativamente el incumplimiento de la ley laboral mediante la aplicación de multas. Esta última posibilidad sancionadora, vía que la ley contempla como herramienta básica para el logro de su función fiscalizadora, importa poder determinar la persona que asume el rol del empleador, sujeto de derecho sobre el cual se hacen recaer numerosas obligaciones legales en materia laboral.

De este modo, la acción eficiente a la que está obligado este Servicio por disposición de la Ley de Bases, supone la posibilidad de sancionar "*sin más trámites que los previstos en la ley*" las posibles infracciones con las multas respectivas, lo que a su turno, importa poder determinar con rapidez y claridad la persona del empleador y, por ende, del trabajador, esto es, de las partes del respectivo contrato de trabajo.

Sostener la imposibilidad de la Dirección del Trabajo de calificar la existencia de un vínculo laboral, y consecuentemente la persona del empleador y trabajador, supondría el absurdo que la sola falta de un documento escrito donde constará el respectivo contrato de trabajo bastaría para anular el ejercicio de la función pública que le ha sido encargada por ley, y la imposibilidad de cursar multas con la eficiencia y rapidez que la propia ley le exige.

6. Calificación jurídica de la relación laboral en el derecho comparado (legislación procesal española).

Para cualquier entendido en nuestra doctrina y legislación laboral no es un misterio que el Derecho español ha jugado un rol relevante e influyente en nuestra historia jurídico-laboral, y por cierto que en otras disciplinas del Derecho nacional.

Bajo esa dimensión de referente obligado a la hora de buscar normas similares o relacionadas a la materia en estudio, de modo de orientar decisiones definitivas al respecto, resulta relevante consultar lo que sucede en el ámbito del Derecho sustantivo y procesal del trabajo español. En efecto, la Ley Procesal Laboral española (L.P.L.) contempla una serie de *procesos de oficio*, dentro de los cuales se contempla el correspondiente a las *Actas de Infracción Impugnadas*. Esta situación procesal se produce cuando, como consecuencia de un acta de infracción con propuesta de sanción levantada por la Inspección del Trabajo, el sujeto responsable de la infracción administrativa cometida (empleador, en la casi totalidad de los casos) formule alegaciones contra dicha acta. Con carácter previo a que la autoridad laboral resuelva la imposición de la sanción correspondiente, la cuestión se remite al órgano jurisdiccional, para que el mismo dictamine acerca de la discrepancia. Ahora bien, no cualquier alegación da origen a este procedimiento de reclamación judicial, siendo justamente una de las alternativas para desencadenar este

proceso el caso relativo a las alegaciones y pruebas tendientes a desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectiva (Art. 149.1 L.P.L.).

Como podemos apreciar, en el caso español, guardando las diferencias obvias que una legislación tiene de otra, queda demostrado que la Inspección del Trabajo está facultada para levantar actas inspectivas que persigan la aplicación de una sanción o multa administrativa en el caso de existir una relación jurídica de naturaleza laboral, sin perjuicio de otorgarle la posibilidad al empleador infractor de reclamar judicialmente la medida. Esta facultad le permite a la Inspección del Trabajo calificar la existencia de un vínculo laboral, sin perjuicio que el afectado por tal medida reclame de la misma ante el Tribunal competente.

No obstante lo anterior, debe recordarse que dentro del procedimiento sancionador español es siempre la autoridad laboral (Inspección del Trabajo) quien decide la imposición de la sanción, sin perjuicio que la resolución judicial que se dicte incidirá directamente sobre la facultad sancionadora de la autoridad administrativa.

IV. CONCLUSIONES

El establecimiento de la relación de trabajo constituye la base esencial sobre la cual se sustenta todo el sistema jurídico-laboral y también el de seguridad social, toda vez que saber quién es empleador o trabajador, y cuándo hay un contrato o relación de trabajo, es una cuestión que marca el inicio de la aplicación de la legislación laboral y sus normas de protección, y, por cierto, de las demás que correspondan. Dicha aplicación ha de ser tutelada por los organismos que el sistema jurídico contempla. Una de esas tutelas es la administrativa, encomendada a un organismo de la Administración del Estado denominado Dirección del Trabajo, el cual ha sido dotado de la atribución de fiscalizar su cumplimiento, para lo cual se le ha entregado la posibilidad de sancionar. Esta atribución o poder fiscalizador, al momento de su ejercicio, esto es, al momento en que se constatan hechos o situaciones reales, ha de importar siempre la calificación de los mismos, es decir, su inserción en los supuestos que la norma legal contiene.

Por otra parte, también el Estado le ha encomendado a uno de sus Poderes, el Judicial, ejercer la tutela jurisdiccional de los derechos personales, tutela de mayor entidad jurídica, puesto que las decisiones de la autoridad judicial están caracterizadas por efectos definitivos e inalterables, y también, por la posibilidad de revisar los actos de la Administración, los cuales siempre podrán sufrir modificaciones, cambios o revocaciones.

Como se aprecia, la tutela administrativa y judicial siempre implicará calificar los hechos sometidos a su conocimiento de modo de aplicar la ley, no obstante los planos o jerarquías de ambas difieren en naturaleza y efectos jurídicos. Por tal razón es que desde el plano jurídico parece errado pretender que las atribuciones actuales y las futuras que busca el proyecto de reformas laborales en la Dirección del Trabajo tengan por finalidad violentar espacios de otros poderes públicos, especialmente, del Poder Judicial.

Ministerio de Relaciones Exteriores

PROMULGA CONVENIO N° 151 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

Decreto N° 1.539, de 2000^(*)

PROMULGA EL CONVENIO N° 151 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

Núm. 1.539.- Santiago, 11 de septiembre de 2000.- Vistos:

Los artículos 32, N° 17, y 50 N° 1), de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra, adoptó con fecha 7 de junio de 1978, el Convenio N° 151, sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

Que dicho Convenio fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 2.836, de 18 de abril de 2000, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Instrumento de Ratificación fue depositado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con fecha 17 de julio de 2000.

Que el mencionado Convenio entrará en vigor internacional el 17 de julio de 2001, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 11.

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase el Convenio N° 151, sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, adoptado el 7 de junio de 1978 por la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo; cúmplase y llévase a efecto como ley y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Heraldo Muñoz Valenzuela, Ministro de Relaciones Exteriores Subrogante.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 26.12.2000.

Lo que transcribo a US para su conocimiento.- Alberto Yoacham Soffia, Embajador Director General Administrativo.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

**Cursa con alcance el Decreto N° 1.539, de 2000, del
Ministerio de Relaciones Exteriores**

N° 45.526.- Santiago, 27 de noviembre de 2000.- La Contraloría General ha dado curso al instrumento individualizado en el epígrafe, mediante el cual se promulga el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública", pero cumple con hacer presente que dicho Convenio –de acuerdo con los antecedentes– fue adoptado con fecha 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, y no como se expresa en su texto.

Con el alcance que antecede, se ha dado curso regular al instrumento individualizado en la suma.

Dios guarde a US.- Jorge Reyes Riveros, Contralor General de la República Subrogante.

A la señora
Ministra de Relaciones Exteriores
Presente

CONVENIO N° 151

CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS
PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO
EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1978, en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento, en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

PARTE I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que posee poder decisorio o desempeñan cargos directivos a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión "empleado público" designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "organización de empleados públicos" designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

PARTE II. Protección del derecho de sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o que deje de ser miembro de ella;
 - b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo, principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

PARTE III. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

PARTE IV. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las

autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

PARTE V. Solución de conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

PARTE VI. Derechos civiles y políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

PARTE VII. Disposiciones finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Ministerio de Justicia

**APRUEBA EL TEXTO DEL ESTATUTO
TIPO AL CUAL PODRAN CEÑIRSE
LOS SERVICIOS DE BIENESTAR QUE
CUENTAN CON PARTICIPACION DE
LA EMPRESA O EMPLEADOR**

Decreto N° 1.202, de 2000 (*)

Santiago, 21 de diciembre de 2000.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 1.202.- Vistos: estos antecedentes, lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.346, de 1980, Ley Orgánica del Ministerio de Justicia, publicado en el Diario Oficial de fecha 22 de mayo de 1980, en el Decreto Supremo de Justicia N°110, de 1979, Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, publicado en el Diario Oficial de fecha 20 de marzo de 1979; y lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social y por el Consejo de Defensa del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente texto del Acta y Estatuto Tipo al cual podrán ceñirse los Servicios de Bienestar que cuenten con la participación de la empresa o empleador que soliciten el otorgamiento de la personalidad jurídica.

Acta y Estatuto del Servicio de Bienestar del Personal de

En _____, a ____ de _____ de ____ siendo las ____ horas, se lleva a efecto una asamblea en _____ con la asistencia de las personas que se individualizan y firman al final de la presente acta, quienes manifiestan que se han reunido con el objeto de adoptar los acuerdos necesarios para constituir una Corporación de Derecho Privado denominada "*Servicio de Bienestar del Personal de _____*".

Preside la reunión don _____ y actúa como Secretario don _____. Después de un amplio debate, los asistentes acuerdan por unanimidad constituir la referida Corporación, adoptándose los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar los estatutos por los cuales se regirá la Corporación, los que son leídos en presencia de los asistentes y cuyo texto se transcribe a continuación:

TITULO I

DENOMINACION, DOMICILIO, OBJETO, DURACION Y FINALIDADES

Artículo 1º.- Créase la corporación denominada "*Servicio de Bienestar del Personal de _____*".

(*) Publicado en el Diario Oficial de 28.12.2000.

Artículo 2º.- Esta corporación tiene su domicilio en la comuna de _____ Provincia de _____ Región _____. Su duración será indefinida y el número de sus socios ilimitado.

Artículo 3º.- Las finalidades de este Servicio de Bienestar serán propender al mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados y cargas familiares; y proporcionarles ayuda médica, dental, social o económica, en la medida que sus recursos lo permitan.

Artículo 4º.- La corporación no persigue ni se propone fines políticos, sindicales o de lucro ni aquellos que sean propios de las entidades que deban regirse por un estatuto legal propio. Se excluyen de su seno toda clase de distingos, sean religiosos o raciales.

TITULO II

DE LOS SOCIOS

Artículo 5º.- Habrá socios fundadores y socios activos. Serán fundadores los que firman el acta de constitución de la corporación. Serán socios activos los que se incorporen con posterioridad al acto de constitución de la institución.

Artículo 6º.- Podrán ser socios las personas naturales que acrediten su condición de trabajadores de _____

(además, indicar los requisitos de orden particular respecto de cada corporación).

Artículo 7º.- Para adquirir la calidad de socio será necesaria la presentación de una solicitud que deberá ser patrocinada por dos socios activos, en la que deberán indicarse todos los datos o antecedentes que se señalen en los reglamentos, y que será dirigida al presidente de la entidad. Conocerá de esta solicitud el directorio, y una vez comprobado que el solicitante reúne los requisitos de incorporación señalados por estos estatutos, procederá a su aprobación por la mayoría absoluta de sus componentes. No será necesaria la presentación de esta solicitud respecto de los socios fundadores, los que adquirirán esa calidad por el solo hecho de firmar el acta de constitución.

Artículo 8º.- Los socios tendrán los siguientes derechos:

- a) Elegir y ser elegidos para servir los cargos directivos de la corporación; indicados en la letra b) del artículo 29 de estos estatutos;
- b) Recibir los beneficios sociales que conceda la corporación;
- c) Presentar cualquier proyecto o proposición al estudio del directorio, el que decidirá su rechazo o inclusión en la tabla de una asamblea general.

Todo proyecto o proposición patrocinado por el 10% de los socios, a lo menos, con anticipación de quince días a la asamblea general, será presentada a la consideración de éste; y,

- d) Participar con derecho a voz y a voto en las asambleas generales.

Artículo 9º.- Serán obligaciones de los socios:

- a) Respetar y cumplir los estatutos y los reglamentos y las resoluciones del directorio o de las asambleas generales;
- b) Desempeñar con celo y oportunidad los cargos o comisiones que se les encomiendan;
- c) Pagar puntualmente las cuotas sociales, sean estas ordinarias o extraordinarias.

Para este efecto, en la misma solicitud de ingreso, el interesado deberá autorizar expresamente los descuentos que constituyen sus aportes o el servicio de las obligaciones contraídas con el Servicio de Bienestar. Sin este requisito no se otorgará beneficio alguno, y

- d) Asistir a las sesiones de las asambleas generales ordinarias o extraordinarias.

Artículo 10.- Quedarán suspendidos en sus derechos en la corporación:

Los socios que injustificadamente no cumplan las obligaciones contempladas en las letras a), b) y d) del artículo 9º.

La suspensión la declarará el directorio hasta por dos meses; para el caso de la letra d), esta suspensión se aplicará por tres inasistencias injustificadas.

En todos los casos contemplados en este artículo, el directorio informará a la más próxima asamblea general que se realice acerca de los socios que se encuentren suspendidos.

Artículo 11.- La calidad de socios se pierde:

- 1º.- Por fallecimiento;
- 2º.- Por renuncia escrita presentada al directorio;
- 3º.- Por dejar de pertenecer al personal de
- 4º.- Por expulsión basada en las siguientes causales:
 - a) Por causar grave daño de palabra o por escrito a los intereses de la corporación;
 - b) Por haber sufrido por dos veces consecutivas en un año, la pena de suspensión de su calidad de socio;
 - c) Por haber sido declarado reo o condenado por sentencia ejecutoriada por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva;
 - d) Por haber ingresado a la institución valiéndose de datos y/o antecedentes falsos;
 - e) Por arrogarse la representación de la institución con el objeto de obtener beneficios personales y que con su actitud causen daño a la institución, y
 - f) Tratándose de miembros del directorio, por extralimitarse en sus funciones o que en uso de sus atribuciones comprometan gravemente la integridad social y/o económica de la institución.

Artículo 12.- El directorio podrá expulsar a alguno de los socios mediante acuerdo adoptado por los dos tercios de sus integrantes, fundado en las causales previstas en el artículo 11, N° 4.

Los cargos serán formulados por escrito al afectado, quien tendrá un plazo de 15 días para hacer sus descargos.

Si la expulsión se hubiera fundado en el hecho que el socio obtuvo beneficios valiéndose de documentos o datos falsos, deberá reembolsar las sumas percibidas indebidamente, con la reajustabilidad e intereses que correspondan de acuerdo a la Ley N° 18.010.

Artículo 13.- El socio que se retire voluntariamente y solicite su reincorporación, quedará sujeto a las mismas condiciones que se exigen para aquellos que ingresan por primera vez.

Artículo 14.- El socio expulsado del Servicio de Bienestar podrá solicitar su reincorporación al directorio, transcurrido un plazo de 12 meses desde la fecha en que le fue notificada la sanción.

Artículo 15.- El socio que deje de pertenecer al Servicio de Bienestar por cualquier causa, no tendrá derecho a la devolución de sus aportes.

Artículo 16.- El socio no podrá eximirse por causa alguna de la obligación de cumplir sus compromisos con el Servicio.

El socio que por cualquier causa deje de pertenecer al Servicio de Bienestar estará obligado al pago y cumplimiento de las obligaciones contraídas con el Servicio que se encontraren pendientes pudiendo el directorio exigir las cauciones que estime convenientes al efecto.

Artículo 17.- La circunstancia de encontrarse el socio haciendo uso de feriado legal, de permiso con o sin goce de remuneraciones, de licencia médica, cumpliendo una comisión, etc., u otra ausencia temporal, que no signifique la pérdida de la calidad de trabajador de _____ no lo exime de la obligación de cancelar sus aportes y otros compromisos pecuniarios que haya contraído con el Servicio, manteniendo la vigencia de todos los beneficios.

TITULO III

DE LAS ASAMBLEAS

Artículo 18.- Las asambleas generales serán ordinarias o extraordinarias.

Las asambleas generales ordinarias se celebrarán en la _____ quincena del mes de _____ de cada año.

En ellas el directorio dará cuenta de su administración, y se procederá a la elección del nuevo directorio, cuando corresponda.

Si por cualquier causa no se celebre una asamblea general ordinaria en el tiempo estipulado, la asamblea a que se cite posteriormente y que tenga por objeto conocer de las mismas materias, tendrá en todo caso, el carácter de asamblea general ordinaria.

Artículo 19.- Las asambleas generales extraordinarias se celebrarán cada vez que el directorio acuerde convocar a ellas, por estimarlas necesarias para la marcha de la institución, o cada vez que

lo soliciten al presidente del directorio, por escrito, un tercio a lo menos de los socios, indicando el o los objetivos de la reunión. En estas asambleas extraordinarias únicamente podrán tratarse las materias indicadas en la convocatoria. Cualquier acuerdo que se tome sobre otras materias, será nulo.

Artículo 20.- Corresponde exclusivamente a la asamblea general extraordinaria tratar de las siguientes materias:

- a) De la reforma de los estatutos de la corporación;
- b) De la disolución de la corporación;
- c) De las reclamaciones contra los directores, para hacer efectivas las responsabilidades que conforme a la ley y los estatutos les corresponden, y
- d) De la adquisición, hipoteca, venta, permuta, cesión o transferencia de bienes raíces de la corporación; de la constitución de servidumbres y prohibiciones de gravar y enajenar y arrendar inmuebles por un plazo superior a tres años, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 37, parte final, de estos estatutos.

Los acuerdos que recaigan sobre las letras a), b) y d) deberán reducirse a escritura pública, que suscribirá en representación de la asamblea general, la persona o personas que ésta designe, sin perjuicio de la representación que legalmente le corresponde al presidente de la corporación.

Artículo 21.- Las asambleas generales serán convocadas por un acuerdo del directorio y si éste no se produjera por cualquier causa, por su presidente o cuando lo solicite un tercio a lo menos de los socios.

Artículo 22.- Las citaciones a las asambleas generales se harán por medio de avisos que se colocarán en el lugar de trabajo, dentro de los diez días que precedan al fijado para la reunión.

No podrá citarse en el mismo aviso para una segunda reunión, cuando por falta de quórum no se lleve a efecto la primera.

Artículo 23.- Las asambleas generales serán legalmente instaladas y constituidas si a ellas concurriera, a lo menos, la mitad más uno de los socios activos. Si no se reuniera ese quórum, se dejará constancia de este hecho en el acta y deberá disponerse una nueva citación para día diferente, dentro de los 30 días siguientes al de la primera citación, en cuyo caso la asamblea se realizará con los socios que asistan.

Artículo 24.- Los acuerdos en las asambleas generales se tomarán por la mayoría absoluta de los socios activos presentes, salvo en los casos en que la ley o los estatutos hayan fijado una mayoría especial.

Artículo 25.- Cada socio activo tendrá derecho a un voto y no existirá voto por poder.

Artículo 26.- De las deliberaciones y acuerdos adoptados deberá dejarse constancia en un libro especial de actas que será llevado por el secretario. Las actas serán firmadas por el presidente, por el secretario o por quienes hagan sus veces y, además, por los asistentes o por dos de ellos que designe cada asamblea.

En dichas actas podrán los socios asistentes a la asamblea estampar las reclamaciones convenientes a sus derechos por vicios de procedimiento relativos a la citación, constitución y funcionamiento de la misma.

Artículo 27.- Las asambleas generales serán presididas por el presidente de la corporación y actuará como secretario el que lo sea del directorio, o la persona que haga sus veces.

Si faltare el presidente, presidirá la asamblea el vicepresidente, y en caso de faltar ambos, el director u otra persona que la propia asamblea designe para este efecto.

TITULO IV

DEL DIRECTORIO

Artículo 28.- La institución será dirigida y administrada por un directorio compuesto de un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y _____ directores. El directorio durará dos años en sus funciones.

Artículo 29.- El directorio, compuesto por _____ miembros, será nombrado y elegido de la siguiente forma: a) por _____ directores nombrados por la empresa " _____ " e informados al Servicio de Bienestar al menos con cinco días de anticipación a la fecha de la asamblea ordinaria. b) por _____ directores que serán elegidos en la asamblea general ordinaria que deberá efectuarse en la _____ quincena del mes de _____, mediante votación secreta en la cual cada socio tendrá tantos votos como sean los miembros del directorio, y se proclamarán elegidos a los que en una misma y única votación resulten con el mayor número de votos hasta completar el número de directores que deban elegirse. En caso de producirse empate para los efectos de determinar los lugares en el resultado de la votación, se estará en primer lugar a la antigüedad de los postulantes como socios de la institución. Si el empate se produjere entre socios con la misma antigüedad, se estará al orden alfabético de sus apellidos. El directorio que resulte elegido asumirá de inmediato sus funciones.

Artículo 30.- Para ser miembros del directorio, se requiere:

- a) Ser mayor de 18 años de edad y tener la libre disposición de sus bienes;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Ser socio fundador o activo con mas de un año de permanencia en la corporación;
- d) No haberle sido aplicada medida disciplinaria alguna de las comprendidas en el artículo 10;
- e) No haber sido sometido a proceso ni condenado por crimen o simple delito en los quince años anteriores a la fecha en que pretenda designarlos, y
- f) Los requisitos señalados en las letras c) y d) del presente artículo no regirán respecto de los directores nombrados por la empresa " _____ ".

Artículo 31.- El directorio durará dos años en sus funciones. Los directores nombrados según la letra a) del artículo 29 no tendrán impedimento para ser designados para un nuevo período.

Los directores elegidos según la letra b) del artículo 29 podrán ser reelegidos para un período siguiente de aquel en que terminen sus cargos.

Artículo 32.- En su primera sesión, el directorio procederá a designar por mayoría de votos, de entre sus componentes y en votación secreta: un presidente; un vicepresidente; un secretario y un tesorero. Los miembros restantes tendrán el carácter de directores.

Artículo 33.- El directorio sesionará con la mayoría absoluta de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por la mayoría absoluta de los asistentes. En caso de empate repetido durante dos veces, decidirá el voto del que preside.

Artículo 34.- En caso de fallecimiento, ausencia, renuncia o imposibilidad de un director para el desempeño de su cargo que afecte a uno de aquellos directores nombrados por la empresa, ésta nombrará a un reemplazante y si afecta a uno de aquellos directores elegidos por la asamblea, el directorio le nombrará un reemplazante y en ambos casos, el reemplazante durará en sus funciones sólo el tiempo que falte para completar su período al director reemplazado. Se entiende por ausencia o imposibilidad de un director para el desempeño de su cargo, la inasistencia a sesiones por un período de más de 3 meses consecutivos.

Artículo 35.- El directorio tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

1º.- Dirigir la corporación y administrar sus bienes;

2º.- Citar a la asamblea general ordinaria y a las extraordinarias que procedan de conformidad con lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de estos estatutos;

3º.- Redactar y someter a la aprobación de la asamblea general, los reglamentos que deberán dictarse para el buen funcionamiento de la corporación; y todos aquellos asuntos y negocios que estime necesario someter a su deliberación;

4º.- Cumplir los acuerdos de las asambleas generales;

5º.- Rendir cuenta por escrito ante la asamblea general que corresponda, de la inversión de los fondos y de la marcha de la corporación durante el período en que ejerza sus funciones, mediante una memoria, balance e inventarios que en esa ocasión someterá a la aprobación de los socios;

6º.- Resolver las dudas y controversias que surjan con motivo de la aplicación de los estatutos y reglamentos;

7º.- Proponer a la asamblea general la designación de los representantes de la entidad ante los organismos correspondientes;

8º.- Resolver las solicitudes de ingreso;

9º.- Designar al Jefe del Servicio de Bienestar;

10º.- Pronunciarse sobre el otorgamiento de los beneficios que soliciten los socios, previo informe del Jefe del Servicio;

11º.- Fijar anualmente el monto de los beneficios que se otorgarán en el período siguiente, de acuerdo a las disponibilidades financieras;

12º.- Delegar, por acuerdo de los dos tercios de sus miembros, en el jefe del Servicio, algunas facultades, sólo las relativas a la gestión económica de la entidad o a su organización administrativa interna;

13º.- Acordar la separación de los socios de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12, y

14º.- Aprobar la celebración de convenios relacionados con las finalidades del Servicio.

Artículo 36.- Los miembros del directorio no podrán recibir remuneración alguna por el desempeño de su cargo. Los viáticos que correspondan, solamente podrán acordarse para cada caso en particular y por motivos justificados. Asimismo, los miembros del directorio deberán abstenerse de participar en los acuerdos relativos a materias que signifiquen un beneficio para sí mismos o para sus grupos familiares. En caso de incumplimiento de las prohibiciones anteriores, el director afectado quedará suspendido de su cargo inmediatamente, hasta que se resuelva en definitiva sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

Artículo 37.- Como administrador de los bienes sociales, el directorio estará facultado para comprar, vender bienes muebles, dar y tomar en arrendamiento bienes inmuebles por un período no superior a tres años; aceptar cauciones; otorgar cancelaciones y recibos; celebrar contratos de trabajo, fijar sus condiciones y poner término a ellos; celebrar contratos de mutuo y cuentas corrientes; abrir y cerrar cuentas corrientes de depósitos, de ahorro y crédito y girar sobre ellas; retirar talonarios y aprobar saldos; endosar y cancelar cheques; asistir a las juntas con derecho a voz y voto; conferir y revocar poderes y transferir; aceptar toda clase de herencias, legados o donaciones, contratar seguros, pagar las primas, aprobar liquidaciones de los siniestros y percibir el valor de las pólizas; firmar, endosar y cancelar pólizas; estipular en cada contrato que celebre los precios, plazos y condiciones que juzgue; anular, rescindir, resolver, revocar y terminar dichos contratos; poner término a los contratos vigentes, por resolución, desahucio o cualquiera otra forma; contratar créditos con fines sociales y ejecutar todos aquellos actos que tiendan a la buena administración de la corporación. Sólo por un acuerdo de una asamblea general extraordinaria de socios se podrá comprar, vender, hipotecar, permutar, ceder o transferir los bienes raíces de la corporación; constituir servidumbres y prohibiciones de gravar y enajenar y arrendar inmuebles por un plazo superior a tres años.

Artículo 38.- Acordado por el directorio cualquier acto relacionado con las facultades indicadas en los artículos precedentes, lo llevará a cabo el presidente o quien lo subrogue en el cargo, conjuntamente con el tesorero y otro director o con el jefe del Servicio de Bienestar, si aquél no pudiere concurrir. Ambos deberán ceñirse fielmente a los términos del acuerdo del directorio o de la asamblea en su caso.

Artículo 39.- El directorio deberá sesionar por lo menos una vez al mes.

Artículo 40.- De las deliberaciones y acuerdos del directorio se dejará constancia en un libro de actas que será llevado por el secretario. Las actas serán firmadas por todos los directores que hubieren concurrido a la sesión. El director que quisiere salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo, deberá exigir que se deje constancia de su opinión en el acta.

TITULO V

DEL PRESIDENTE

Artículo 41.- Corresponde especialmente al presidente de la corporación: a) Representar judicial y extrajudicialmente a la corporación; b) Presidir las reuniones del directorio y de las asambleas generales de socios; c) Convocar a asambleas ordinarias y extraordinarias de socios cuando corresponda; d) Ejecutar los acuerdos del directorio, sin perjuicio de las funciones que los estatutos encomienden al secretario, tesorero y otros funcionarios que designe el directorio; e) Organizar los trabajos del directorio y proponer el plan general de actividades de la corporación, estando facultado para establecer prioridades en su ejecución; f) Velar por el cumplimiento de los estatutos, reglamentos y acuerdos de la corporación; g) Nombrar las comisiones de trabajo que estime conveniente; h) Firmar la documentación propia de su cargo y aquella en que deba representar a la corporación; i) Dar cuenta en la asamblea general ordinaria de socios que corresponda, en nombre del directorio, de la marcha de la institución y del estado financiero de la misma, y j) Las demás atribuciones que determinen estos estatutos o que se le encomienden por la asamblea general de socios. Los actos del representante de la corporación en cuanto no excedan de los límites del ministerio que se le ha confiado, son actos de la corporación; en cuanto excedan de estos límites, solo obligan personalmente al representante.

Artículo 42.- Corresponderá al vicepresidente: el control de la constitución y funcionamiento de las comisiones de trabajo; reemplazará al presidente en caso de enfermedad, permiso, ausencia de la ciudad, renuncia o fallecimiento. En los casos de renuncia aceptada o de fallecimiento, el vicepresidente ejercerá las funciones del presidente hasta la terminación del respectivo período.

TITULO VI

DEL SECRETARIO Y TESORERO

Artículo 43.-: Corresponderá al secretario:

- a) Desempeñarse como ministro de fe en todas las actuaciones en que le corresponda intervenir y certificar la autenticidad de las resoluciones o acuerdos del directorio y de la asamblea general;
- b) Llevar al día el archivo de toda la documentación de la institución;
- c) Llevar el registro de socios, confeccionar las solicitudes de ingreso y atender a los socios en sus peticiones;
- d) Redactar y despachar, bajo su firma y de la del presidente, toda la correspondencia relacionada con la corporación;
- e) Contestar personalmente y dar curso a la correspondencia de mero trámite;
- f) Tomar las actas de las sesiones del directorio y de las asambleas generales, redactarlas e incorporarlas antes de que el respectivo organismo se pronuncie sobre ellas, en los libros respectivos, bajo su firma;

- g) Informar a la asamblea conforme al contenido del archivo sobre las inhabilidades que afectan a los miembros del directorio electo, cuando procediere;
- h) Publicar los avisos llamando a asambleas de socios ordinarias y extraordinarias a que se refiere el artículo 22;
- i) Formar la tabla de sesiones del directorio y de asambleas generales de acuerdo con el presidente;
- j) Autorizar con su firma las copias de las actas que solicite algún miembro de la corporación, y
- k) En general, cumplir con todas las tareas que le encomiende el directorio, el presidente, los estatutos y los reglamentos, relacionados con sus funciones.

Artículo 44.- Son deberes y obligaciones del tesorero como encargado y responsable de la custodia de los bienes y valores de la corporación;

- a) Rendir fianza a satisfacción del directorio al hacerse cargo de sus funciones, de conformidad con las disposiciones del reglamento. Los gastos de constitución de la garantía serán de cargo de la institución;
- b) Llevar al día los libros de contabilidad, de conformidad con lo que al respecto se disponga en los reglamentos;
- c) Mantener depositados en cuenta corriente, en la institución bancaria que acuerde el directorio, los fondos de la corporación;
- d) Efectuar, conjuntamente con el presidente, todos los pagos o cancelaciones relacionadas con la institución, debiendo al efecto firmar los cheques, giros y demás documentos necesarios;
- e) Organizar la cobranza de las cuotas y de todos los recursos de la entidad;
- f) Exhibir a las comisiones correspondientes todos los libros y documentos de la tesorería que le sean solicitados para su revisión y control;
- g) Presentar en forma extraordinaria un estado de tesorería, cada vez que lo acuerde el directorio, o la asamblea general de socios; y anualmente, a la asamblea general ordinaria, un balance general de todo el movimiento contable del respectivo período;
- h) Llevar y mantener al día los inventarios de todos los bienes de la institución, e
- i) Subrogar al secretario en los casos de enfermedad, permiso, ausencia de la ciudad, renuncia aceptada o fallecimiento hasta el término del impedimento o la designación y toma de posesión del nuevo secretario, según corresponda.

Artículo 45.- Corresponderá a los directores:

- a) Integrar las comisiones de trabajo que acuerde designar el directorio o la asamblea general;

- b) Asistir con puntualidad y regularidad a las sesiones del directorio y a las asambleas generales;
- c) Cooperar al cumplimiento de los fines de la corporación; y a las obligaciones que incumben al directorio, y
- d) En los casos de ausencia del presidente y del vicepresidente, presidir las sesiones del directorio o de las asambleas generales, previa designación de entre los directores presentes, hecha en la misma sesión o asamblea, a requerimiento del secretario.

Artículo 46.- Habrá un jefe del Servicio de Bienestar designado por el directorio.

Estará a cargo de disponer las medidas tendientes a la ejecución de los acuerdos del directorio y será responsable de su marcha administrativa. Tendrá el carácter de secretario ejecutivo y solo tendrá derecho a voz en las deliberaciones del directorio. Además, le corresponderán las siguientes funciones específicas: Estructurar la organización administrativa del Servicio, velando por su correcto funcionamiento; Administrar el reglamento de beneficios a los socios; Llevar la contabilidad del servicio conjuntamente con el tesorero, elaborando el balance y presupuesto anual para presentarlo al directorio; Determinar la documentación que deban presentar los socios para la obtención de los beneficios, estudiando los antecedentes y solicitudes e informar sobre su procedencia al directorio; Celebrar, a nombre de la entidad, los actos y contratos aprobados por el directorio conforme a las condiciones y modalidades que éste haya fijado; respecto de los cuales se le haya conferido poder especial para ello; Autorizar el pago de los beneficios y demás prestaciones contempladas en este reglamento; Ejercer las facultades que le delegue el directorio, y Proponer al directorio las medidas, normas o procedimientos que requieran de su aprobación y que estime necesarios o convenientes para el cumplimiento de los objetivos del servicio.

TITULO VII

DE LA COMISION REVISORA DE CUENTAS

Artículo 47.- En la asamblea general ordinaria de cada año, los socios designarán por votación secreta y simple mayoría, una comisión revisora de cuentas compuesta por tres socios. La elección se efectuará mediante el mismo procedimiento que para la elección de los miembros del directorio, sus obligaciones y atribuciones serán: a) Revisar trimestralmente los libros de contabilidad y los comprobantes de ingreso y egresos, que el tesorero deberá exhibirle; b) Informar en asamblea ordinaria o extraordinaria sobre la marcha de la tesorería y el estado de finanzas y dar cuenta de cualquier irregularidad que notare para que se adopten de inmediato las medidas que corresponde para evitar daño a la institución; c) Elevar a la asamblea ordinaria anual un informe escrito sobre las finanzas de la institución, sobre la forma en que se ha llevado la tesorería durante el año y sobre el balance que el tesorero confeccione del ejercicio anual, recomendando a la asamblea la aprobación o rechazo total del mismo; d) Comprobar la exactitud del inventario.

Artículo 48.- La Comisión Revisora de Cuentas será presidida por el que obtenga el mayor número de sufragios y no podrá intervenir en los actos administrativos del directorio. En caso de vacancia del cargo de presidente, será reemplazado por el socio que obtuvo la votación inmediatamente inferior a éste. Si se produjere la vacancia de dos o más cargos de la comisión revisora de cuentas, se llamará a nuevas elecciones para ocupar los puestos vacantes. Si la vacante fuera de un solo miembro, continuará con los que se encuentren en funciones, con todas las atribuciones de la comisión hasta el término de su mandato.

TITULO VIII

DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 49.- La institución proporcionará a sus socios y cargas familiares, los beneficios que se indican en los artículos 50, 51, 52 y siguientes.

(Si la entidad no se propone otorgar todos los indicados, deberán inutilizarse los artículos correspondientes).

Beneficios Médicos

Artículo 50.- El Servicio de Bienestar, de acuerdo a sus disponibilidades presupuestarias, podrá conceder sus afiliados y cargas familiares, beneficios, bonificaciones o ayudas económicas complementarias de las prestaciones contempladas en el artículo 8º de la Ley N° 18.469, con el fin de lograr su completo financiamiento. Las prestaciones se otorgarán por los siguientes conceptos:

- a) Consulta médica, consulta médica domiciliaria, interconsulta y junta médica; intervenciones quirúrgicas;
- b) Hospitalizaciones;
- c) Exámenes de laboratorio, radiodiagnósticos, histopatológicos y especializados de carácter médico;
- d) Atención odontológica;
- e) Medicamentos;
- f) Consultas y tratamientos especializados efectuados por personal profesional y técnico paramédico;
- g) Adquisición de anteojos, audífonos y aparatos ortopédicos.
- h) Atención de urgencia;
- i) Atención obstétrica, y
- j) Traslados.

El directorio determinará, en el mes de diciembre de cada año, los porcentajes de los beneficios y el monto máximo a que éstos podrán ascender por afiliado en el año siguiente. Los porcentajes que se determinen para los beneficios contemplados en las letras a), b), d), e) y g) se entenderán referidos a las tarifas mínimas de los aranceles fijados en conformidad a las disposiciones legales que rijan sobre la materia. Esta norma se aplicará también a las letras i) y j), en relación a los actos profesionales. En el caso de consultas, tratamientos y exámenes que no se encuentren comprendidos en los aludidos aranceles, dicho porcentaje se entenderá referido al costo real de aquéllos. El Servicio de Bienestar deberá consultar anualmente en su presupuesto, recursos financieros, equivalentes, a lo menos, a un 0,8% de las remuneraciones de sus asociados, destinados a completar el sistema de asistencia médica establecido en las Leyes N°s. 18.469 y 18.933.

Beneficios Sociales

Artículo 51.- El Servicio de Bienestar, ajustándose a sus disponibilidades presupuestarias, podrá otorgar ayudas a sus afiliados por las siguientes causales, con las modalidades que se indican:

- a) *Matrimonio:* Si ambos contrayentes son afiliados se otorgará este beneficio a cada uno de ellos;
- b) *Nacimiento:* Se otorgará este beneficio por el nacimiento de cada hijo. Si ambos padres fueren afiliados, el beneficio lo percibirá la madre;
- c) *Escolaridad:* Se otorgará al afiliado y sus cargas familiares que acrediten seguir cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica, especializada o superior en instituciones del Estado o reconocidas por éste. Esta ayuda será extensiva a las cargas familiares que asistan regularmente a establecimientos de enseñanza especial, tales como escuelas de sordomudos, deficientes mentales, de disléxicos, etc.;
- d) *Fallecimiento:* Se otorgará, ya sea por deceso del afiliado como de alguna de sus cargas familiares. En caso de fallecimiento del afiliado, este beneficio se pagará conforme al siguiente orden de precedencia: cónyuge sobreviviente, hijos, ascendientes o quien acredite fehacientemente haber efectuado los gastos de funeral del afiliado;
- e) *Ayudas asistenciales:* Por la unanimidad de sus miembros el directorio podrá conceder ayudas asistenciales, en situaciones calificadas y que afecten al afiliado y sus cargas, tales como enfermedades graves, adquisición de medicamentos de alto costo, accidentes, incendios, sismos y otras de extrema necesidad.

En el mes de diciembre de cada año, el directorio, de acuerdo con los recursos financieros de la corporación, determinará los montos a que ascenderán estos beneficios y el límite máximo de otorgamiento, los cuales regirán en el año siguiente. Las causales indicadas en las letras a), b) c) y d) se acreditarán con los correspondientes certificados emitidos por la autoridad competente. El Servicio de Bienestar propenderá al progreso social, cultural, educacional, deportivo y artístico de sus afiliados y cargas familiares, utilizando sus recursos disponibles para celebrar convenios con otras entidades que persigan el mismo fin. El directorio fijará en el mes de diciembre de cada año el porcentaje del presupuesto del año siguiente que se destinará a estos fines. El Servicio de Bienestar podrá financiar la celebración de la Navidad para sus afiliados y cargas familiares, de acuerdo a sus disponibilidades financieras. El Servicio podrá celebrar convenios con empresas industriales o comerciales, destinadas a obtener venta al contado o a crédito de toda clase de bienes, mercaderías o servicios, para satisfacer las necesidades personales de sus afiliados y/o cargas familiares.

De los Préstamos

Artículo 52.- El Servicio de Bienestar podrá conceder préstamos a sus afiliados cuando sus recursos lo permitan, por las siguientes causales:

- a) *Asistenciales:* Se otorgarán para solventar los gastos de orden médico del afiliado y de sus cargas familiares, que no hubieran alcanzado a ser cubiertos íntegramente por las prestaciones del régimen general ni por los beneficios otorgados por el Servicio de Bienestar;
- b) *De auxilio:* Se otorgarán por necesidades urgentes, calificadas como tales por el directorio.

Los préstamos serán amortizados en un plazo máximo de 12 meses, a contar del mes siguiente al de su otorgamiento y se regirán por lo dispuesto en la Ley N° 18.010 en materia de reajustabilidad e intereses. En el mes de diciembre de cada año el directorio determinará el monto máximo a que podrán ascender los préstamos en el año siguiente. La solicitud de cualquier tipo de préstamo será avalada por dos codeudores solidarios, los que deberán tener más de un año de afiliación al Servicio de Bienestar. El derecho a solicitar los beneficios que conceda el Servicio de Bienestar, caducará luego de transcurridos seis meses desde la fecha en que haya ocurrido el hecho constitutivo de la causal que se invoque al efecto y su valor será el de la época en que se produjo la contingencia.

Artículo 53.- Para tener derecho a gozar de los beneficios indicados en este título los interesados deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Que el socio tenga a lo menos tres meses de antigüedad en la empresa;
- b) Que se encuentre al día en el pago de sus cuotas;
- c) Que tenga contrato de trabajo definitivo, y
- d) Que no se encuentre sancionado con alguna medida disciplinaria.

Los requisitos especiales para impetrar estos beneficios serán establecidos en el reglamento.

Artículo 54.- Los beneficios establecidos en este título no involucran un seguro, y por lo tanto, los socios, o sus cargas familiares, en su caso, no podrán exigir su pago de la corporación, la cual los pagará solamente en la medida que disponga de fondos para ello.

Artículo 55.- Ningún socio podrá adquirir compromisos con el Servicio de Bienestar, o a través de él, que solos o sumados a compromisos anteriores con el Servicio o con otra persona natural o jurídica, den como resultado descuentos superiores al quince por ciento de la remuneración mensual del socio.

El Jefe del Servicio cautelará, por medio de la cuenta corriente del socio en el Servicio, el cumplimiento estricto de lo dispuesto en este artículo.

TITULO IX

DEL PATRIMONIO SOCIAL

Artículo 56.- El patrimonio de la corporación estará formado por:

Las cuotas de incorporación;

Las cuotas ordinarias;

Las cuotas extraordinarias;

Los bienes que la institución adquiera a cualquier título;

El producto de los bienes y actividades sociales;

Con el interés de los préstamos que conceda a sus afiliados;

Con las bonificaciones y porcentajes provenientes de los convenios que celebre con empresas industriales y comerciales, por las compras que efectúen sus afiliados; Con las donaciones, herencias y legados que se efectúen al Servicio de Bienestar, y Con el aporte efectuado por la empresa " _____", equivalente a un _____% de las remuneraciones de los socios de la corporación, que deberá enterarse dentro de los primeros días del mes siguiente de aquel en que se hubiera dado pago a las remuneraciones del socio.

Artículo 57.- La cuota de incorporación tendrá un valor mínimo de _____ y un máximo de _____ de la remuneración.

Artículo 58.- La cuota ordinaria será mensual y tendrá un valor mínimo de _____ y un máximo de _____ de la remuneración.

Tanto la cuota de incorporación como la ordinaria mensual, serán determinadas para el período social correspondiente, dentro de los límites señalados en este artículo y en el anterior, por la asamblea general ordinaria, a proposición fundada del directorio, y considerando las posibilidades económicas de la entidad.

Artículo 59.- Las cuotas extraordinarias serán fijadas por la asamblea general en casos justificados, cuando sean precisas para el cumplimiento de los fines de la corporación y dentro de los mismos límites fijados en el artículo anterior para las cuotas ordinarias.

En todo caso, los fondos recaudados por concepto de cuota extraordinaria no podrán ser destinados a otro fin que no sea el objeto para el cual fueron recaudados, a menos que una asamblea general convocada especialmente al efecto, resuelva darle otro destino.

TITULO X

DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS Y DE LA DISOLUCION DE LA CORPORACION

Artículo 60.- La reforma de los presentes estatutos sólo podrá ser acordada por el voto conforme de los dos tercios de los asistentes a la asamblea general extraordinaria, citada exclusivamente con el objeto de pronunciarse sobre el proyecto de reforma que deberá presentar el directorio, por propia iniciativa o por acuerdo de la asamblea general de socios. La asamblea general extraordinaria deberá celebrarse con la asistencia de un notario del domicilio de la institución, que certificará el hecho de haberse cumplido con todas las formalidades que establecen estos estatutos para su reforma.

Artículo 61.- La disolución voluntaria de la corporación podrá ser acordada por los dos tercios de los socios asistentes a la asamblea general extraordinaria citada solamente para pronunciarse acerca de la proposición de disolución acordada por el directorio, sobre la base exclusiva de no disponer de medios para cumplir las finalidades de la institución, con los mismos requisitos señalados en el artículo anterior.

Será también causal de disolución si el número de socios de la institución disminuye de 25 miembros.

Artículo 62.- Aprobada por el Supremo Gobierno la disolución voluntaria o decretada la disolución forzada de la corporación, sus bienes pasarán a _____ con personalidad jurídica vigente.

Segundo: Propónese las siguientes personas para que constituyan el directorio provisorio y hasta la primera asamblea ordinaria de socios:

Nombre	RUT N°
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Tercero: facúltase a don _____, para que proceda a protocolizar el acta de asamblea y los estatutos aprobados.

Se confiere poder amplio al abogado don _____ patente al día, domiciliado en _____ para que solicite de la autoridad competente la aprobación de estos estatutos, facultándolo para aceptar las modificaciones que el Presidente de la República o los organismos correspondientes estimen necesario o conveniente introducirle y, en general, para realizar todas las actuaciones que fueren necesarias para la total legalización de esta corporación (nombre, cédula de identidad, rol único tributario, firma). Sin más que tratar, se levantó la sesión siendo las _____ horas y se procedió a suscribir esta acta por todos los asistentes.

Nombre	RUT N°	FIRMA
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, José Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Le saluda atentamente, Jaime Arellano Quintana, Subsecretario de Justicia.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

APRUEBA MODIFICACION DE REGLAMENTO DEL SERVICIO DE BIENESTAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Decreto N° 63, de 2001 ^(*)^(**)

Núm. 63.- Santiago, 2 de octubre de 2000.- Vistos: lo dispuesto en la Ley N° 11.764, artículo 134; Ley N° 16.395, artículo 24; Ley N° 17.538, artículo único; Ley N° 18.323, artículo 1°; Ley N° 16.781, y en el Decreto Supremo N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, y de acuerdo con el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República.

Decreto:

Artículo único.- Modifícase el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 41, de 16 de mayo de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del siguiente modo:

- 1) Sustitúyese el inciso primero del artículo 4°, por el siguiente:

"Quien ejerza el cargo de Director del Trabajo, integrará el Consejo Administrativo y lo presidirá, sin perjuicio de la facultad de designar a un Jefe de Departamento o Jefatura de nivel jerárquico equivalente para que lo reemplace, caso en el cual será éste quien presida".

- 2) Reemplácese el inciso primero del artículo 10, las palabras "ocho meses" por las palabras "seis meses".
- 3) Agrégase a continuación del artículo 11 del reglamento particular, y antes del Párrafo Segundo, el siguiente artículo 11 bis:

Artículo 11 bis.- "El Servicio de Bienestar podrá contratar seguros adicionales de salud financiándolos con cargo a sus propios recursos, a través de las Compañías de Seguros, con el objeto de otorgar mejores beneficios a sus afiliados, pudiendo incluir Seguro de Vida y Seguro que cubra enfermedades catastróficas, de acuerdo a sus disponibilidades presupuestarias".

- 4) Sustitúyese la enumeración contenida en el artículo 12, letra c) por la siguiente:

"1° A la persona designada expresamente para tales efectos por el afiliado;
2° Al cónyuge sobreviviente;
3° A los hijos;
4° A los padres;
5° A la persona que acredite haber efectuado los gastos del funeral".

(*) Publicado en el Diario Oficial de 10.01.2001.

(**) N. del E.: El Decreto N° 41, de 1997, de la Subsecretaría de Previsión Social, aprobó el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo (Boletín N° 103, agosto 1997, p. 15); posteriormente modificado por el Decreto N° 87, de 1998 (Boletín N° 141, octubre 2000, p. 9).

- 5) Agrégase en el artículo 12, la siguiente letra "h) Beca escolar: El Servicio de Bienestar podrá otorgar beca escolar al afiliado o a cualquiera de sus cargas familiares acreditadas que se encuentre realizando estudios de educación técnico-profesional o superior en establecimientos estatales o reconocidos por el Estado y que acrediten buen rendimiento escolar conforme a la tabla que al efecto fijará anualmente el Consejo Administrativo y una situación socioeconómica deficitaria calificada por un Asistente Social".
- 6.- Intercálese en el inciso primero del artículo 13, entre la palabra "topes" y la conjunción "que" la palabra "anuales".
- 7.- Intercálese en la letra b) del artículo 13, entre la palabra "calificadas" y el punto seguido "." que le sigue, las palabras "por la Asistente Social".
- 8.- Sustitúyese en el artículo 15, las palabras "diez meses" y "doce meses" por "ocho meses" y "diez meses" respectivamente.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Previsión Social.

ESTATUTOS DE INSTITUCIONES PREVISIONALES

ESTATUTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACION

Ley N° 18.833, de 1989 ^(*)(1)(2)

ESTABLECE UN NUEVO ESTATUTO GENERAL PARA LAS CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR (C.C.A.F.), SUSTITUTIVO DEL ACTUAL CONTENIDO EN EL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 42, DE 1978, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley

ESTATUTO GENERAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR

TITULO I

DE LA NATURALEZA JURIDICA, DENOMINACION, DOMICILIO Y DURACION

Artículo 1º.- Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en adelante Cajas de Compensación, entidades de previsión social, son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social; se regirán por esta ley, sus reglamentos, sus respectivos estatutos y supletoriamente por las disposiciones del Título XXXIII del Libro I del Código Civil. (3)(4)(5)(6)(7)

La duración de las Cajas de Compensación no estará sujeta a plazo.

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la Obra modificable "Legislación Laboral y Previsional".

(1) Publicada en el Diario Oficial de 26.09.89.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 18.840, de 10.10.89; 18.899, de 30.12.89.

(3) El Art. 9º del D.L. N° 1.183, de 25.09.75, agregado por la letra f) del Art. único del D.L. N° 1.382, de 2.04.76, exceptúa a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar de la aplicación del citado D.L. N° 1.183, el que determina el ordenamiento de ingresos y recursos de las instituciones que no persiguen fines de lucro.

(4) Ver Art. 20 de la Ley N° 18.469, de 23.11.85, sobre régimen de prestaciones de salud, que se refiere al pago del subsidio por incapacidad laboral cuando corresponda a la respectiva C.C.A.F.

(5) El Art. 3º de la Ley N° 18.546, de 17.09.86, dispuso que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar dejan de administrar las prestaciones del régimen de asignación por muerte contemplado en el D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.01.79, a contar del 1º.11.86.

(6) El citado Título XXXIII del Libro I del Código Civil contiene normas sobre las personas jurídicas.

(7) El inciso 3º del Art. 1º de la Ley N° 19.281, de 27.12.93, autoriza a las C.C.A.F. para abrir y mantener cuentas de ahorro para el arrendamiento de viviendas con promesa de compraventa para sus propios afiliados y para otras personas que lo soliciten. El texto actualizado de dicha Ley N° 19.281 se inserta en "Normas Crediticias" obra publicada también por Publitecsa-Proman-Normatec.

Artículo 2º.- El Estado será subsidiariamente responsable de las obligaciones que las Cajas de Compensación contraigan con sus afiliados como consecuencia de la administración de los regímenes a que se refiere el N° 2 del artículo 19 de esta ley.

Artículo 3º.- Las Cajas de Compensación estarán sometidas a la supervigilancia y a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, en adelante Superintendencia, sin perjuicio de las facultades que le pudieren corresponder a la Contraloría General de la República de acuerdo con su ley orgánica. (8)(9)(10)

Artículo 4º.- La denominación de las Cajas de Compensación deberá expresar su objeto con las palabras "Cajas de Compensación de Asignación Familiar" o con las iniciales "C.C.A.F." y, además, deberá llevar un nombre geográfico o histórico nacional.

No podrán adoptar nombres que correspondan a personas vivas o que induzcan a errores respecto de la identidad entre Cajas de Compensación.

Artículo 5º.- Las Cajas de Compensación podrán instalar agencias. La supresión de ellas deberá ser autorizada por la Superintendencia.

El domicilio de las Cajas de Compensación y el de sus agencias podrá estar situado en cualquier lugar del territorio nacional.

TITULO II

DE LA CONSTITUCION

Artículo 6º.- Las Cajas de Compensación se constituirán mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que les concederá personalidad jurídica y aprobará sus estatutos, dictado con informe previo de la Superintendencia. Dicho decreto deberá emitirse dentro de sesenta días contados desde la fecha de recepción de los antecedentes respectivos. (11)(12)(13)

(8) La Ley N° 10.336 aprobó la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.S. N° 2.421, de Hacienda, de 10.04.64.

(9) La Ley N° 16.395, de 28.01.66, contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social.

(10) El Art. 15 de la Ley N° 19.281, de 27.12.93, señala que las Cajas de Compensación en todo lo que se refiere a la captación de ahorros estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

(11) Los Estatutos de las siguientes Cajas de Compensación han sido aprobados por los decretos supremos de Previsión Social que se mencionan a continuación: La Araucana: D.S. N° 20, de 17.03.79, modificado por el D.S. N° 28, de 22.06.98 y el D.S. N° 32, de 20.05.2000; Gabriela Mistral: D.S. N° 16, de 24.09.90, modificado por los D.S. N° 25, de 22.06.98 y, 4, de 24.03.1999; Los Héroes: D.S. N° 22, de 26.03.79, modificado por el D.S. N° 30, de 22.06.98; 18 de Septiembre: D.S. N° 8, de 4.06.90, modificado por el D.S. N° 29, de 22.06.98; Javiera Carrera: D.S. N° 21, de 10.04.79, modificado por el D.S. N° 27, de 22.06.98; De Los Andes: D.S. N° 156, de 21.12.79, modificado por el D.S. N° 26, de 22.06.98 y el D.S. N° 38, de 20.05.2000. Valles de Chile: D.S. N° 17, de 17.09.90.

(12) El D.S. N° 81, de Previsión Social, de 31.07.96, aprueba la Fusión de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile y de Los Andes, absorbiendo ésta a aquélla.

(13) Los Arts. 15, 18 y 55 de la Ley N° 19.281, de 27.12.93, facultan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para constituir y formar parte de las sociedades inmobiliarias propietarias de las viviendas que podrán darse en arrendamiento con compromiso de compraventa y se las autoriza para efectuar los aportes de capital con cargo al Fondo de los Arts. 29 al 31 de esta ley. El texto actualizado de dicha Ley N° 19.281 se inserta en "Normas Crediticias" obra publicada también por Publitecsa-Proman-Normatec.

La Superintendencia deberá informar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro de los sesenta días siguientes a su presentación, las solicitudes de constitución de Cajas de Compensación.

Artículo 7º.- Podrán concurrir a la constitución de las Cajas de Compensación las empresas del sector privado, las empresas autónomas del Estado y aquellas en que éste o las entidades del sector público tengan participación mayoritaria. (14)

Para la constitución de una Caja de Compensación deberá contarse con el acuerdo previo de afiliación de los trabajadores y con la voluntad de sus respectivos empleadores.

El capital mínimo para la formación de una Caja de Compensación, será el equivalente a cuatro mil unidades de fomento, que deberá encontrarse enterado en el momento de ser presentada la solicitud a que se refiere el artículo 12.

Artículo 8º.- Las Cajas de Compensación deberán iniciar sus actividades dentro del término de seis meses, contado desde la fecha de publicación del correspondiente decreto supremo.

Si la Caja de Compensación no iniciare sus actividades dentro del plazo establecido en el inciso anterior, su personalidad jurídica caducará por este solo hecho y será cancelada por decreto supremo expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El término establecido en este artículo podrá ser ampliado por la Superintendencia, mediante resolución fundada, hasta por seis meses.

Artículo 9º.- Las entidades empleadoras que tengan establecimientos situados en distintas regiones podrán concurrir a la constitución de Cajas de Compensación y afiliarse a ellas o desafiliarse, con uno o más de tales establecimientos, independientemente.

La concurrencia a la constitución, la afiliación o la desafiliación, deberán ser efectuadas por las entidades empleadoras respecto de todos sus establecimientos situados en la misma Región.

Artículo 10.- Las Cajas de Compensación deberán mantener un capital y reservas cuyo monto sea a lo menos igual al capital mínimo señalado en el artículo 7º. Si por cualquier causa se redujere a una cantidad inferior al mínimo, la Caja de Compensación estará obligada a completarlo dentro del plazo de seis meses.

Artículo 11.- El acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja de Compensación en formación será adoptado por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto. Si las características de la entidad empleadora o establecimiento no permitieren realizar una sola asamblea, el acuerdo de los trabajadores se obtendrá en asambleas parciales por sectores de ellos o mediante otros procedimientos que determine la Dirección del Trabajo, que aseguren la expresión de la voluntad de los trabajadores. Para determinar si se ha producido el acuerdo de los trabajadores deberán sumarse los resultados obtenidos de la consulta a los diversos sectores de la entidad empleadora o establecimiento.

(14) Ver Art. 3º del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social.

En cada asamblea deberá actuar un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo. En las entidades empleadoras que tengan menos de veinticinco trabajadores podrá actuar como ministro de fe el empleador o su representante.

Sin perjuicio de la facultad que confiere a la Dirección del Trabajo el inciso primero del presente artículo, el reglamento establecerá las normas relativas a la convocatoria y funcionamiento de las asambleas de trabajadores.

Artículo 12.- La solicitud de constitución de Cajas de Compensación deberá ser dirigida al Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acompañada de los documentos en que conste la voluntad de concurrir a su constitución, los que acrediten el cumplimiento de la exigencia establecida en el artículo 7º, inciso tercero, y de la copia de la escritura pública en la que consten los estatutos por los que se regirá la Caja de Compensación. Las entidades empleadoras deberán acompañar, las actas del ministro de fe en que conste el acuerdo de los trabajadores para constituir la Caja.

TITULO III

DE LA AFILIACION Y LA DESAFILIACION

Artículo 13.- Podrá afiliarse a una Caja de Compensación cualquiera de las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 7º. (15)(16)

La afiliación de los trabajadores se regirá por las normas del artículo 11.

Si el resultado de la votación a que se refiere el artículo 11 no favorece con la mayoría absoluta a una Caja de Compensación, deberá efectuarse una segunda votación en la cual sólo se podrá elegir entre aquellas que hayan obtenido las dos más altas mayorías relativas. Si en esta segunda votación tampoco se obtuviere el acuerdo de los trabajadores, la afiliación deberá efectuarse en la Caja de Compensación que en esta segunda votación hubiere obtenido la más alta mayoría relativa. Si se produjere empate, se resolverá por sorteo, conforme a las normas que al efecto señale el reglamento.

Artículo 14.- Una Caja de Compensación podrá denegar la afiliación a las entidades empleadoras en cuyo domicilio aquélla no tenga oficina.

Excepcionalmente y con autorización de la Superintendencia, una Caja de Compensación también podrá denegar la afiliación cuando razones de infraestructura administrativa, así lo justifiquen.

Artículo 15.- Podrá retirarse de una Caja de Compensación cualquier entidad empleadora afiliada a ella, con el acuerdo de sus trabajadores adoptado en la forma establecida en los artículos 11 y 13, siempre que tenga un período de afiliación no inferior a seis meses.

(15) Ver Art. 37 del texto refundido de la Ley Nº 19.070, de 1º.07.91, que autoriza a las Municipalidades o Corporaciones Educativas para afiliar a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad.

(16) El Art. 16 de la Ley Nº 19.539, de 1º.12.97, faculta a los pensionados que indica para afiliarse individualmente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar en las condiciones que señala.

Artículo 16.- La afiliación de una entidad empleadora deberá ser solicitada al directorio de la Caja de Compensación correspondiente, el que se pronunciará al respecto en la primera sesión ordinaria.

La afiliación de las entidades empleadoras a las Cajas de Compensación operará desde el día primero del mes subsiguiente al de la fecha de aprobación de la correspondiente solicitud.

De la resolución denegatoria podrá recurrirse ante la Superintendencia en el plazo de diez días hábiles, contado desde la notificación de la resolución. Dicho organismo deberá pronunciarse al respecto dentro de los treinta días siguientes a la recepción de los antecedentes.

Artículo 17.- La desafiliación de una Caja de Compensación regirá desde la fecha de la correspondiente afiliación a otra, debiendo esta última comunicar a aquélla dicho traspaso con a lo menos un mes de anticipación a la fecha en que opere la nueva afiliación.

Si la desafiliación tiene por objeto constituir una Caja de Compensación, operará desde la fecha de iniciación de actividades de la nueva Caja.

Artículo 18.- Si la desafiliación a una Caja de Compensación no importare la afiliación a otra, el empleador deberá dar aviso a aquélla, con las exigencias mínimas que la Superintendencia señale.

La desafiliación a que se refiere el inciso anterior operará desde el día primero del mes subsiguiente a la recepción del correspondiente aviso.

TITULO IV

DEL OBJETO

Artículo 19.- Corresponderá a las Cajas de Compensación la administración de prestaciones de seguridad social. Para el cumplimiento de este objeto desempeñarán las siguientes funciones:

- 1.- La afiliación de las entidades empleadoras;
- 2.- Administrar, respecto de sus trabajadores afiliados, el régimen de prestaciones familiares. Además, podrán administrar los regímenes de subsidios de cesantía y por incapacidad laboral, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante decreto supremo que será dictado con informe de la Superintendencia acerca de las condiciones administrativas de la Caja de Compensación solicitante; (17)(18)(19)(20)

(17) El Sistema Unico de Prestaciones Familiares está contenido en el D.F.L. N° 150, de Previsión Social, de 25.03.82.

(18) Ver, además, Art. 3° del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, que se refiere a la restitución de las sumas percibidas por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y a la condonación de tales deudas.

(19) El Art. 1° de la Ley N° 18.547, de 16.09.86, en relación con el Art. 3° del D.L. N° 3.536, de 7.01.81, establece que los jefes superiores de las instituciones de previsión social y los directorios de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 podrán condonar y eximir la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas por concepto de asignación familiar. Dicha facultad puede ejercerse sin que sea necesaria la concurrencia de circunstancias calificadas que justifiquen la correspondiente condonación a que se alude en el inciso 2° del Art. 3° del referido D.L. N° 3.536. La citada Ley N° 18.547 agrega que la condonación no procede cuando se hubiere dictado sentencia condenatoria o existiere proceso penal pendiente por las conductas descritas en el Art. 18 del D.F.L. N° 150, de 25.03.82, o en el Art. 11 de la Ley N° 18.020, de 17.08.81.

(20) El inciso 1° del Art. único de la Ley N° 19.117, de 29.01.92, establece que las Cajas de Compensación deben pagar a la respectiva Municipalidad o Corporación empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador en los casos que indica.

- 3.- Administrar, respecto de los trabajadores afiliados, el régimen de prestaciones de crédito social, el régimen de prestaciones adicionales y el régimen de prestaciones complementarias que se establezcan en conformidad a la presente ley;
- 4.- Recaudar y controlar la declaración y pago de las cotizaciones que correspondan conforme al N° 2 anterior para el régimen de subsidios por incapacidad laboral;
- 5.- Invertir los recursos disponibles;
- 6.- Efectuar las compensaciones que procedan con los empleadores afiliados y con fondos y entidades previsionales;
- 7.- Prestar servicios, mediante convenios, a entidades que administren prestaciones de seguridad social;
- 8.- Promover, organizar, coordinar y ejecutar iniciativas y acciones que tengan por objeto mejorar el bienestar social de los trabajadores afiliados y su núcleo familiar, y
- 9.- Efectuar las demás funciones que establezca la ley. (21)(22)

Las Cajas de Compensación estarán facultadas para celebrar convenios con el Fondo Nacional de Salud, sobre otorgamiento de credenciales de salud, venta, emisión y pago de órdenes de atención, y otorgamiento y cobro de los préstamos que establece el artículo 31 de la Ley N° 18.469. (23)

Artículo 20.- Las Cajas de Compensación deberán iniciar su operación administrando por lo menos el Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

Artículo 21.- Las Cajas de Compensación podrán establecer un régimen de prestaciones de crédito social, consistente en préstamos en dinero y que estará regido por un reglamento especial. (24)

Artículo 22.- Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales. (25)(26)

(21) Ver las siguientes disposiciones legales: a) Art. 11 del D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.01.79; b) Arts. 27 y 55 del D.F.L. N° 150, de Previsión Social, de 25.03.82; c) Art. 2° de la Ley N° 17.322, de 19.08.70; d) Art. 24 del D.F.L. N° 44, de 24.07.78.

(22) Los Arts. 15, 18 y 55 de la Ley N° 19.281, de 27.12.93, facultan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para constituir y formar parte de las sociedades inmobiliarias propietarias de las viviendas que podrán darse en arrendamiento con compromiso de compraventa y se las autoriza para efectuar los aportes de capital con cargo al Fondo de los Arts. 29 al 31 de esta ley. El texto actualizado de dicha Ley N° 19.281 se inserta en "Normas Crediticias" obra publicada también por Publitexsa.

(23) La citada Ley N° 18.469, de 23.11.85, contiene normas sobre Régimen de Prestaciones de Salud.

(24) El D.S. N° 91, de Previsión Social, de 11.01.79, contiene el Reglamento de Prestaciones de Crédito Social.

(25) Ver Art. 58 del Código del Trabajo que se refiere a la obligación del empleador de deducir de las remuneraciones los impuestos, cotizaciones de seguridad social, cuotas sindicales, cuotas de dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

(26) Ver texto actualizado de la Ley N° 17.322, de 19.08.70, sobre cobranza judicial de imposiciones de las instituciones de previsión.

Artículo 23.- Las Cajas de Compensación podrán establecer un régimen de prestaciones adicionales, consistente en prestaciones en dinero, en especies y en servicio para los trabajadores afiliados y sus familias, que estará regido por un reglamento especial. (27)

Asimismo, podrán establecer regímenes de prestaciones complementarias que no estén contemplados en los otros regímenes que administren. Estos regímenes complementarios serán de adscripción voluntaria y se establecerán por medio de convenios con los empleadores afiliados, con los sindicatos a que pertenezcan los trabajadores afiliados o con éstos en forma directa. (28)

Artículo 24.- Las Cajas de Compensación podrán convenir con los empleadores afiliados que éstos paguen directamente a sus respectivos trabajadores, por cuenta de ellas, los subsidios por incapacidad laboral que aquéllas administren. (29)(30)(31)

Artículo 25.- Se aplicará la Ley N° 17.322 a las obligaciones que las empresas afiliadas contraigan con las Cajas de Compensación. No obstante podrá operar una compensación de obligaciones entre las Cajas de Compensación y las empresas afiliadas, a solicitud expresa de estas últimas. (32)

Artículo 26.- Prohíbese a las Cajas de Compensación:

- 1.- Organizar y realizar directamente explotaciones productivas;
- 2.- Hacer donaciones;
- 3.- Destinar los recursos que perciban a finalidades no autorizadas por la ley;
- 4.- Contratar créditos excepto para:
 - a) la adquisición de bienes destinados a su funcionamiento, y
 - b) el financiamiento de su régimen de crédito social, con sujeción a las normas de carácter general que al respecto establezca la Superintendencia;
- 5.- Delegar el otorgamiento de las prestaciones que administren;
- 6.- Hacer declaraciones que menoscaben el prestigio o la acción de otras Cajas de Compensación y de entidades previsionales;
- 7.- Rechazar solicitudes de afiliación que cumplan con los requisitos legales;

(27) El reglamento a que se refiere este inciso está contenido en el D.S. N° 94, de Previsión Social, de 18.01.79.

(28) Ver Art. 220 del Código del Trabajo, que se refiere a las finalidades de los sindicatos.

(29) El D.F.L. N° 44, de Previsión Social, de 24.07.78, contiene normas sobre subsidios por incapacidad laboral.

(30) La Ley N° 19.117, de 20.01.92, establece normas para recuperación por municipalidades o corporaciones empleadoras de sumas correspondientes a subsidios por incapacidad laboral de funcionarios que señala.

(31) Ver Art. 77 bis de la Ley N° 16.744, de 1º.02.68, que se refiere al reclamo del trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de salud que indica.

(32) Ver texto actualizado de la Ley N° 17.322, de 19.08.70, sobre cobranza judicial de imposiciones de las instituciones de previsión.

- 8.- Concertarse para limitar su autonomía operacional mediante entidades, agrupaciones o por cualquier otro medio, y
- 9.- Convenir con sus propios trabajadores compensaciones por tiempo servido que tengan las características de indemnización por años de servicio, desahucio u otras prestaciones que tiendan a análoga finalidad.

TITULO V

DEL FINANCIAMIENTO

Artículo 27.- Las Cajas de Compensación autorizadas para administrar el régimen de prestaciones por incapacidad laboral, conforme al N° 2 del artículo 19, percibirán una cotización del 0.6% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores no afiliados a una Institución de Salud Previsional. Dicha cotización se destinará al financiamiento del régimen de subsidios por incapacidad laboral, y se deducirá de las cotizaciones establecidas en la columna 1 del artículo 1° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980 o de la establecida en el inciso segundo del artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda. Para los efectos de los superávit o déficit que se produzcan se aplicará lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Ley N° 2.062, de 1977. (33)(34)(35)(36)

Artículo 28.- Las Cajas de Compensación percibirán comisiones con cargo a los fondos financieros de las prestaciones que administren conforme al N° 2 del artículo 19.

Los montos de dichas comisiones serán calculados por la Superintendencia para cada Caja de Compensación en relación a cada tipo de prestación, considerando el número de prestaciones pagadas, el de trabajadores afiliados y el promedio de trabajadores de las empresas afiliadas y debiendo considerar un mecanismo de incentivo para el control del gasto originado por las prestaciones que administren. El monto de las comisiones será fijado por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.

Artículo 29.- Las Cajas de Compensación constituirán un fondo, que se denominará Fondo Social, y que se formará con los siguientes recursos: comisiones, reajustes e intereses de los capitales dados en préstamos, rentas de inversiones, multas, intereses penales, producto de venta de bienes y servicios, donaciones, herencias, legados y demás recursos que establezca la ley. (37)

Artículo 30.- Los recursos del Fondo Social se destinarán a financiar los regímenes de prestaciones de crédito social y de prestaciones adicionales, a adquirir bienes para el funcionamiento de la Caja de Compensación y al financiamiento de los gastos administrativos de ésta. (37)

(33) El citado D.L. N° 3.501, de 18.11.80, contiene normas sobre Nuevo Sistema de Cotizaciones Previsionales.

(34) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, contiene normas sobre Nuevo Sistema de Pensiones de las A.F.P.

(35) El citado Art. 14 del D.L. N° 2.062, de 19.12.77, contiene normas sobre traspaso de excedentes de las Cajas de Compensación a las Instituciones de Salud que indica y, asimismo, autoriza traspasos de recursos entre las Cajas de Compensación que presenten excedentes y aquellas que registren déficit.

(36) El Art. 4° del D.F.L. N° 36, de Previsión Social, de 25.04.81, se refiere al financiamiento de los fondos para subsidios por incapacidad laboral.

(37) El inciso 1° del Art. 31 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° IV) del Art. 2° de la Ley N° 18.840, de 10.10.89.

Artículo 31.- Las Cajas de Compensación podrán invertir los recursos del Fondo Social, los provenientes de la administración de prestaciones complementarias y las disponibilidades de caja sólo en los instrumentos financieros señalados en las letras a), b), c) y d) del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y en aquellos que determine el Banco Central de Chile a proposición del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (38)(39)

Los instrumentos financieros señalados en las letras b), c) y d) a que se refiere el inciso anterior, deberán corresponder a aquellos clasificados en las categorías A o B conforme al artículo 104 del citado Decreto Ley N° 3.500. En el evento que una inversión realizada deje de cumplir este requisito, la Caja de Compensación podrá mantenerla hasta por un plazo de seis meses, contado desde el momento en que ello ocurra. (40)

TITULO VI

DE LA ADMINISTRACION

Artículo 32.- Las Cajas de Compensación serán administradas por un directorio.

Artículo 33.- Los estatutos establecerán el número de directores, el cual no podrá ser inferior a tres ni superior a siete. (41)

El directorio estará integrado por trabajadores y empleadores afiliados, en la proporción que fijen los estatutos.

El cargo de director es indelegable.

Los directores no podrán desempeñar cargos o funciones directivas en un partido político; ser funcionarios de instituciones del sector público que ejerzan directamente funciones de fiscalización y control sobre las Cajas de Compensación; ni ser directores de otra Caja de Compensación.

Corresponderá a los estatutos establecer la forma de nominación de los directores, la que podrá consistir en procedimientos de designación, de elección o de ambos. En el procedimiento de designación podrán participar uno o todos los entes que hubieren concurrido a la constitución de las Cajas, el directorio de éstas, o ambos.

En los procedimientos de elección podrán establecerse requisitos a las entidades empleadoras y a los trabajadores afiliados que regulen su participación. (42)

(38) El inciso 1º del Art. 31 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° IV) del Art. 2º de la Ley N° 18.840, de 10.10.89.

(39) Los Arts. 15, 18 y 55 de la Ley N° 19.281, de 27.12.93, facultan a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para constituir y formar parte de las sociedades inmobiliarias propietarias de las viviendas que podrán darse en arrendamiento con compromiso de compraventa y se las autoriza para efectuar los aportes de capital con cargo al Fondo de los Arts. 29 al 31 de esta ley. El texto actualizado de dicha Ley N° 19.281 se inserta en "Normas Crediticias" obra publicada también por Publitexsa.

(40) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, contiene normas sobre Nuevo Sistema de Pensiones.

(41) El artículo 33 fue sustituido, como aparece en el texto, por la letra a) del Art. 81 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89.

(42) Los siguientes decretos supremos de Previsión Social, en conformidad a la legislación vigente en la época, designaron a las personas que indican para que integren los directorios de las C.C.A.F. que señalan: D.S. N°s. 89, de 25.11.85; 82, de 9.12.85; 66, 67, 69, 70 y 71, de 1º.08.87; 68, de 4.08.87; 88, de 18.11.87; 98, de 13.12.88; 108, de 9.10.89.

Artículo 34.- En la primera sesión del directorio, los directores elegirán de entre ellos un presidente, que también lo será de la Caja de Compensación.

El presidente tendrá la calidad que los estatutos determinen.

Artículo 35.- El plazo del mandato de los directores será fijado en los estatutos de las Cajas de Compensación y no podrá exceder de tres años.

Salvo disposición en contrario, se entenderá que los directores podrán ser reelegidos en sus funciones.

Artículo 36.- Para ser director se requerirá:

- a) Ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país;
- b) Ser mayor de 18 años de edad; (43)
- c) Saber leer y escribir;
- d) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito; (44)
- e) Estar vinculado a la Caja de Compensación respectiva como empleador afiliado o como trabajador de una entidad empleadora afiliada a la misma, y (44)
- f) Los demás requisitos que establezcan los respectivos estatutos de la Caja de Compensación. (45)

Los directores empleadores podrán ser éstos o sus representantes legales. (46)

Artículo 37.- Los estatutos podrán establecer la existencia de directores suplentes, cuyo número deberá ser igual al de los titulares, debiendo reunir los mismos requisitos que se exigen a estos últimos. En este caso, cada director tendrá su suplente, que podrá reemplazarlo en forma definitiva en caso de vacancia, y en forma transitoria, en caso de ausencia o impedimento temporal, de acuerdo a lo que señalen los estatutos respectivos.

El director suplente que asuma definitivamente como titular durará en el cargo por el tiempo que restare al director que originó la vacante.

(43) La letra b) del artículo 36 fue modificada, como aparece en el texto, por el Art. 13 de la Ley N° 19.221, de 1º.06.93.

(44) Las letras d) y e) del artículo 36 fueron modificadas, como aparece en el texto, por la letra b) del Art 81 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89.

(45) La letra f) del artículo 36 fue agregada por la letra b) del Art. 81 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89.

(46) El inciso final del artículo 36 fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra c) del Art. 81 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89.

Artículo 38.- Los directores trabajadores tendrán derecho al fuero que establece el artículo 165 del Código del Trabajo. (47)(48)

Los empleadores de los directores a que se refiere el inciso anterior deberán conceder a éstos, a petición escrita de la Caja de Compensación respectiva, permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones de tales. El tiempo de ausencia se considerará trabajado para todos los efectos legales y la Caja de Compensación deberá restituir al empleador, a solicitud de éste, las correspondientes remuneraciones y las cotizaciones de cargo de éste.

Artículo 39.- Cada director tendrá derecho a una dieta mensual que se pagará en proporción al número de sesiones a que haya asistido en el mes respectivo y cuyo monto deberá fijarse en los estatutos. Con todo, la dieta mensual no podrá exceder del equivalente a cinco ingresos mínimos vigentes. (49)

Artículo 40.- Los directores cesarán en sus cargos:

- 1.- Por muerte;
- 2.- Por renuncia;
- 3.- Por término del período de duración de su mandato;
- 4.- Por pérdida de alguno de los requisitos para ser director, o por inhabilidad sobreviniente, y
- 5.- Por inasistencia, sin causa justificada, a tres sesiones consecutivas o a un total de cuatro durante un semestre.

Artículo 41.- Corresponderá al directorio la administración de la Caja de Compensación y, en especial: (50)(51)

- 1.- Pronunciarse sobre las solicitudes de afiliación;
- 2.- Aprobar el balance general y la memoria anual; (52)

(47) El inciso 1º del artículo 38 fue modificado, como aparece en el texto, por la letra d) del Art. 81 de la Ley Nº 18.899, de 30.12.89.

(48) La referencia al citado Art. 165 del mencionado Código debe entenderse hecha al Art. 174 del Código del Trabajo.

(49) Ver valor del ingreso mínimo en Publinforma.

(50) Ver, además, Art. 3º del D.L. Nº 3.536, de 7.01.81, que se refiere a la restitución de las sumas percibidas por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y a la condonación de tales deudas.

(51) El Art. 1º de la Ley Nº 18.547, de 16.09.86, en relación con el Art. 3º del D.L. Nº 3.536, de 7.01.81, establece que los jefes superiores de las instituciones de previsión social y los directorios de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de las mutualidades de empleadores de la Ley Nº 16.744 podrán condonar y eximir la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas por concepto de asignación familiar. Dicha facultad puede ejercerse sin que sea necesaria la concurrencia de circunstancias calificadas que justifiquen la correspondiente condonación a que se alude en el inciso 2º del Art. 3º del referido D.L. Nº 3.536. La citada Ley Nº 18.547 agrega que la condonación no procede cuando se hubiere dictado sentencia condenatoria o existiere proceso penal pendiente por las conductas descritas en el Art. 18 del D.L. Nº 150, de 25.03.82, o en el Art. 11 de la Ley Nº 18.020, de 17.08.81.

(52) El Art. 21 de la Ley Nº 18.263, de 2.12.83, establece que las instituciones de previsión social eliminarán de su contabilidad las fracciones de la unidad monetaria, despreciando las fracciones inferiores a cincuenta centavos y elevando al entero superior las de cincuenta centavos o más.

- 3.- Fijar la planta del personal y las remuneraciones del mismo, a propuesta del gerente general;
- 4.- Nombrar y remover al gerente general y al fiscal;
- 5.- Aprobar la adquisición y arrendamiento de los bienes inmuebles que necesite la Caja de Compensación para su funcionamiento, la enajenación de los mismos, la constitución de gravámenes sobre ellos y la contratación de construcción de edificios para el mismo objeto;
- 6.- Aprobar las transacciones judiciales y extrajudiciales en las que tenga interés la Caja de Compensación;
- 7.- Fijar los programas de los regímenes de prestaciones de crédito social y de prestaciones adicionales; aprobar las políticas de bienestar social; conocer y aprobar los convenios dentro del régimen de prestaciones complementarias, y aprobar las condiciones de los servicios que preste;
- 8.- Celebrar contratos de cuenta corriente bancaria y aprobar la contratación de créditos, en los casos autorizados por esta ley;
- 9.- Delegar funciones en el gerente general;
- 10.- Fijar la organización administrativa interna de la Caja de Compensación, determinar su estructura y asignar al personal dentro de ésta;
- 11.- Acordar las modificaciones de los estatutos, las que deberán ser aprobadas por la misma autoridad y del mismo modo establecido en el artículo 6º;
- 12.- Acordar la ejecución de los actos y la celebración de los contratos necesarios para la buena marcha de la entidad, y
- 13.- Las demás funciones que le encomiende la ley o los estatutos.

Artículo 42.- Corresponderá al presidente:

- 1.- La representación judicial y extrajudicial de la Caja de Compensación.

El presidente, en su calidad de representante legal de la Caja de Compensación y en conformidad a sus estatutos, podrá delegar las facultades, tanto judiciales, como extrajudiciales que emanan de tal calidad en el gerente general, en el fiscal y en los jefes de agencias, quienes, en virtud de tal delegación, podrán designar abogados patrocinantes y conferir poder en cualquier clase de proceso, y

- 2.- Las funciones que establezca el reglamento de sala y, particularmente, aplicar a los directores las sanciones por falta de orden en las sesiones, que deberán fijarse en él.

Artículo 43.- Los directores serán responsables civil y criminalmente por los actos que ejecuten en el desempeño de su gestión, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 16.395, y en el artículo 68 de esta ley. (53)

(53) La citada Ley N° 16.395, de 28.01.66, contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 44.- La responsabilidad civil de los directores será solidaria respecto de quienes hubieren concurrido con su voto a la adopción de los acuerdos que la originen.

Artículo 45.- El directorio celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias. En las sesiones extraordinarias sólo podrán tratarse las materias determinadas en la convocatoria o en el acuerdo que las originen.

Las sesiones ordinarias se celebrarán, a lo menos, una vez al mes. Las extraordinarias, cada vez que las convoque el presidente, de oficio o a petición escrita de la mayoría de los directores o cuando así lo acordare el directorio.

Artículo 46.- El gerente general y el fiscal asistirán a las sesiones de directorio sólo con derecho a voz.

Artículo 47.- El directorio se constituirá con la mayoría absoluta de sus miembros y los acuerdos se adoptarán con la mayoría absoluta de los directores asistentes. En caso de empate, decidirá el voto de quien presida la reunión.

La modificación de los estatutos y la disolución de la Caja de Compensación deberán ser acordadas por un quórum no inferior a los dos tercios de los directores en ejercicio.

Artículo 48.- De las deliberaciones y de los acuerdos del directorio se levantará la correspondiente acta, la que constará en un libro que se escriturará por cualesquier medios, siempre que éstos ofrezcan seguridad de que no podrá haber intercalaciones, supresiones o cualquier otra adulteración que pueda afectar la fidelidad del acta, que será firmada por los directores que hubieren concurrido a la sesión.

Si alguno de ellos falleciere o se imposibilitare por cualquier causa para firmar el acta correspondiente, se dejará constancia en la misma de la respectiva causa o impedimento.

El director que quiera salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo del directorio, deberá hacer constar en el acta su oposición, y si estimare que un acto adolece de inexactitudes u omisiones, tiene el derecho de estampar, antes de firmarla, las salvedades correspondientes.

Artículo 49.- El acta a que se refiere el artículo anterior deberá ser aprobada en la sesión siguiente.

Artículo 50.- Los acuerdos deberán ser ejecutados previa aprobación del acta correspondiente; sin embargo, el directorio podrá resolver la inmediata ejecución de los acuerdos sin sujeción a este requisito, cuando la naturaleza de los mismos así lo requiera. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 51.- Los acuerdos de los directorios de las Cajas de Compensación, que se refieran a transacciones judiciales o extrajudiciales, serán elevados en consulta a la Superintendencia.

Los acuerdos cuyo cumplimiento merezca dudas de legalidad o conveniencia a los directorios de dichas Cajas de Compensación podrán ser elevados en consulta por éstas a la Superintendencia.

En casos calificados, la Superintendencia podrá disponer que una o más de estas entidades, que a su juicio requieran de un control especial, le eleven en consulta los acuerdos de directorio que recaigan sobre las materias que ella fije.

En los casos a que se refieren los incisos precedentes, la Superintendencia se pronunciará en los términos establecidos en la Ley N° 16.395. (54)

La Superintendencia impartirá las instrucciones obligatorias que sean necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 52.- Las Cajas de Compensación tendrán un gerente general quien será el empleado ejecutivo superior, se desempeñará como ministro de fe y secretario del directorio. Los estatutos deberán establecer los requisitos necesarios para ser nombrado gerente general.

Artículo 53.- Corresponderá al gerente general:

- 1.- Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del directorio y las instrucciones de la Superintendencia;
- 2.- Someter oportunamente a la aprobación del directorio, el balance y la memoria anual de la Caja de Compensación;
- 3.- Velar por el correcto y oportuno otorgamiento de las prestaciones;
- 4.- Contratar al personal y ejercer respecto de él todas las facultades referentes a administración de personal que no correspondan al directorio;
- 5.- Establecer los procedimientos internos de organización y operación;
- 6.- Autorizar los gastos generales de acuerdo con las instrucciones del directorio;
- 7.- Efectuar las inversiones y liquidarlas de acuerdo con las normas dictadas por el directorio;
- 8.- Informar oportunamente a la Superintendencia de los juicios en que la Caja de Compensación sea parte y de los recursos judiciales que se hubieren interpuesto;
- 9.- Asistir a las sesiones de directorio, sólo con derecho a voz;
- 10.- Determinar el monto de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas para los efectos de su cobro judicial;
- 11.- Ejercer cualquiera otra facultad o atribución que no corresponda al directorio y que tenga por objeto atender a la administración o al funcionamiento de la Caja de Compensación, y
- 12.- Ejercer las demás funciones que le encomiende el directorio.

Artículo 54.- El gerente general podrá delegar funciones en empleados superiores de la Caja de Compensación.

La delegación constará por escrito, será específica y podrá ser temporal o permanente y, en todo caso, deberá ser puesta en conocimiento del directorio.

(54) La citada Ley N° 16.395, de 28.01.66, contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social.

La delegación produce responsabilidad civil solidaria respecto del gerente general, por los actos que en virtud de aquélla efectúen los delegados.

Los delegados deberán rendir cuenta periódica de los actos que ejecuten en virtud de la delegación. Será nula toda estipulación que exima al delegado de esta obligación.

Artículo 55.- La asesoría jurídica estará a cargo de un fiscal, que deberá ser abogado. El cargo de fiscal será de exclusiva confianza del directorio.

Artículo 56.- Corresponderá al fiscal:

- 1.- Juzgar la legalidad de todos los actos administrativos de la Caja de Compensación;
- 2.- Asesorar e informar en materias jurídicas al directorio y al gerente general;
- 3.- Asumir el patrocinio en los asuntos judiciales;
- 4.- Asistir a las sesiones de directorio sólo con derecho a voz, y
- 5.- Observar los acuerdos del directorio que juzgue contrarios a las leyes, reglamentos y estatutos en la misma sesión en que se adoptaren. De estas observaciones quedará constancia en acta.

TITULO VII

DE LA INTERVENCION Y DISOLUCION

Artículo 57.- Las Cajas de Compensación podrán ser intervenidas cuando:

- 1.- A juicio de la Superintendencia, incurran en incumplimiento grave y reiterado de las disposiciones legales, reglamentarias o estatutarias que las rigen o de las instrucciones que ella hubiere impartido que perjudiquen la marcha de la entidad;
- 2.- Caigan en insolvencia por exceder su pasivo a su activo en un diez por ciento o más, y
- 3.- No paguen oportunamente, sin causa justificada, las prestaciones legales, no obstante haber recibido los recursos correspondientes.

Artículo 58.- La intervención de una Caja de Compensación será declarada por la Superintendencia. La resolución que la declare será fundada, fijará la fecha en que deba iniciarse, determinará el plazo de su duración, designará a un interventor y fijará el honorario de éste que será de cargo de la Caja de Compensación intervenida.

La intervención podrá ser declarada hasta por un plazo de seis meses, el que podrá ser ampliado por una sola vez, hasta por el mismo tiempo.

La designación de interventor deberá recaer en una persona que no sea director ni funcionario de la Caja intervenida y que posea título profesional universitario o acredite experiencia administra-

tiva suficiente. Deberá constituir fianza por el monto y en la forma que determine el Superintendente de Seguridad Social.

La Superintendencia podrá sustituir, en cualquier tiempo, al interventor que haya designado.

Artículo 59.- El interventor asumirá las funciones del directorio y del gerente general de la Caja de Compensación intervenida. Podrá, sin embargo, delegar alguna de las funciones que le competen, quedando obligados solidariamente ante la Caja de Compensación por los actos que en virtud de la delegación efectúen los delegados.

Durante el período de intervención se suspenderá el funcionamiento del directorio de la Caja de Compensación y del gerente general, no correspondiéndoles dieta ni remuneración por dicho período.

Los empleados de la Caja de Compensación quedarán subordinados al interventor.

Al término de la intervención, la Superintendencia podrá, previo informe del interventor, disponer la renovación total del directorio, la que se efectuará conforme a los estatutos de la respectiva Caja de Compensación.

Artículo 60.- El interventor deberá presentar a la Superintendencia, al término de sus funciones, un informe circunstanciado de su gestión, sin perjuicio de los que dicho Servicio pueda solicitarle cuando lo estime conveniente.

Artículo 61.- La Superintendencia podrá poner término anticipado a la intervención, cuando considere innecesaria la mantención de dicha medida.

Artículo 62.- Las Cajas de Compensación deberán ser disueltas:

- 1.- Cuando no se complete el capital mínimo dentro del plazo a que se refiere el artículo 10, y
- 2.- Cuando presenten una situación de insolvencia que no haya podido ser corregida mediante la intervención declarada por la causal del número 2 del artículo 57.

Artículo 63.- Si la Superintendencia considera que debe ser disuelta una Caja de Compensación, pedirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social que se decrete su disolución y, simultáneamente, declarará la intervención de la misma. Esta intervención se regirá por las normas del presente Título, no estará sujeta a plazo y desde la fecha de su declaración no se aceptarán nuevas afiliaciones.

La disolución de una Caja de Compensación será declarada por decreto supremo fundado, expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y desde su dictación la Caja será considerada en disolución para todos los efectos legales; cesará definitivamente en sus funciones el directorio, se iniciará su liquidación y el interventor asumirá, además, las funciones de liquidador.

Artículo 64.- Si el Ministerio del Trabajo y Previsión Social no da curso a la petición de disolución de una Caja de Compensación formulada por la Superintendencia, cesará la intervención resuelta por ella, sin perjuicio de las facultades de ésta para declarar la intervención por las causales establecidas en el artículo 57.

Artículo 65.- Corresponderá, principalmente, al liquidador:

- 1.- Determinar el estado financiero de la Caja de Compensación en la fecha en que se decreta la disolución e incautarse de toda la documentación de ella;
- 2.- Continuar y concluir las operaciones pendientes al tiempo de la disolución;
- 3.- Exigir la cuenta de su administración al gerente general o a cualquier otro empleado que haya administrado recursos de la Caja de Compensación;
- 4.- Enajenar los bienes de la Caja de Compensación;
- 5.- Presentar estados de la liquidación cuando lo exija la Superintendencia, y
- 6.- Rendir cuenta de su administración al término de sus funciones.

Artículo 66.- Los bienes que resten después de liquidada una Caja de Compensación serán distribuidos por partes iguales entre las demás Cajas de Compensación, mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 67.- Desde la fecha de la disolución de una Caja de Compensación, las empresas afiliadas dejarán de estar afectas a ella.

TITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 68.- La Superintendencia podrá imponer multas a los directores y al gerente general de las Cajas de Compensación, de las que serán personalmente responsables, cuando incurran en incumplimiento grave de las disposiciones legales y reglamentarias que las rigen, que perjudiquen la marcha de la entidad y que se hubieren originado en hechos o contravenciones producidas por culpa o negligencia de los mismos.

La multa será a beneficio fiscal y no podrá exceder de diez unidades de fomento, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Las referidas multas deberán imponerse mediante resoluciones fundadas.

Artículo 69.- Los créditos de las Cajas de Compensación derivados de las prestaciones de seguridad social de los regímenes que administren y contra cualquier persona, quedarán comprendidos en la sexta causa del artículo 2472 del Código Civil. (55)

(55) El citado Art. 2472 del Código Civil se refiere a los créditos privilegiados de primera clase. Sus N°s. 5 y 6 se refieren a las remuneraciones y asignaciones familiares y a las cotizaciones adeudadas a organismos de seguridad social o que se recauden por su intermedio, como asimismo, a los créditos del Fisco que indica. El texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil está contenido en el Art. 1° del D.F.L. N° 2/95, de Justicia, de 26.12.96.

Artículo 70.- En contra de las resoluciones que emita la Superintendencia con ocasión de los acuerdos de directorio de una Caja de Compensación a que se refiere el artículo 51, de las que impusieren multas a los directores o al gerente general de una Caja de Compensación conforme al artículo 68, y de las que declaren la intervención de una Caja de Compensación, podrá reclamarse ante la Corte de Apelaciones del domicilio de la Caja, en el plazo de quince días hábiles contado desde la fecha de notificación de la respectiva resolución, que deberá hacerse por un funcionario de dicho organismo, designado como ministro de fe por el Superintendente.

La Corte deberá pronunciarse en cuenta si el reclamo es admisible y si ha sido interpuesto dentro del plazo señalado. Admitido a tramitación el reclamo, la Corte dará traslado a la Superintendencia por el término de quince días hábiles y evacuado éste o acusada la rebeldía correspondiente, la Corte ordenará traer los autos en relación, agregando la causa en forma extraordinaria, previo sorteo de sala, la que deberá fallarlo en el plazo de treinta días, sin perjuicio de decretar medidas para mejor resolver. De esa sentencia se podrá apelar en el plazo de cinco días hábiles para ante la Corte Suprema, que conocerá del recurso en la misma forma que la Corte de Apelaciones.

Para reclamar en contra de las resoluciones de la Superintendencia en los casos de imposiciones de multas, deberá consignarse en la cuenta corriente del tribunal señalado, en forma previa, una cantidad igual al cincuenta por ciento de dicha multa, la que será devuelta al depositante si se acogiere el reclamo. Si el reclamo fuere declarado inadmisibile o rechazado, la suma que se haya consignado se aplicará a beneficio de la Junta de Servicios Judiciales.

Las resoluciones que emita la Superintendencia imponiendo multas, tendrán mérito ejecutivo y producirán sus efectos una vez transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el inciso primero, de no haber mediado reclamo, o una vez a firme la sentencia que lo resuelva.

Artículo 71.- La presente ley regirá a partir del primer día del mes siguiente al de su publicación.

Artículo 72.- Derógase, a partir de la vigencia de esta ley, el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (56)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1º.- Los actuales directores de las Cajas de Compensación se mantendrán en funciones hasta que asuman los directores que se nominen conforme a los nuevos estatutos. (57)

Artículo 2º.- Los actuales directorios deberán adecuar los estatutos de la Caja de Compensación a las disposiciones de esta ley.

(56) El citado D.F.L. N° 42, de Previsión Social, de 24.07.78, contenía el antiguo Estatuto de las Cajas de Compensación.

(57) El artículo 1º transitorio fue modificado, como aparece en el texto, por la letra e) del Art. 81 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89.

Si el directorio no presentare la adecuación de los estatutos al Ministerio del Trabajo y Previsión Social dentro de cinco meses contados desde la vigencia de esta ley, cesará de inmediato en sus funciones y se designará un nuevo directorio de acuerdo a las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que se considerará vigente para este solo y único efecto, cuyos integrantes deberán reunir los requisitos que establece esta ley. Este directorio deberá elaborar los respectivos estatutos conforme a esta ley, y en el plazo señalado. (58)

Artículo 3º.- En tanto se dictan los nuevos reglamentos de la presente ley, se continuarán aplicando las disposiciones reglamentarias del decreto con fuerza de ley a que se refiere el artículo 72, en todo lo que fueren compatibles con esta ley.

Artículo 4º.- Las actuales Cajas de Compensación tendrán un plazo de tres meses, a contar de la vigencia de esta ley, para completar el capital mínimo a que se refiere el artículo 7º.

JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada, Miembro de la Junta de Gobierno.- FERNANDO MATTHEI AUBEL, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, Miembro de la Junta de Gobierno.- RODOLFO STANGE OELCKERS, General Director, General Director de Carabineros, Miembro de la Junta de Gobierno.- SANTIAGO SINCLAIR OYANEDER, Teniente General de Ejército, Miembro de la Junta de Gobierno.

Habiéndose dado cumplimiento a lo dispuesto en el N° 1, del Art. 82 de la Constitución Política de la República, y por cuanto he tenido a bien aprobar la precedente ley, la sanciono y la firmo en señal de promulgación. Llévase a efecto como Ley de la República. (59)

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.

Santiago, 13 de septiembre de 1989.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, Capitán General, Presidente de la República.- María Teresa Infante Barros, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

(58) El inciso final del artículo transitorio fue modificado, como aparece en el texto, por la letra f) del Art. 81 de la Ley N° 18.899, de 30.12.89.

(59) El citado N° 1 del Art. 82 de la Constitución Política se refiere a la atribución del Tribunal Constitucional para controlar la constitucionalidad de las leyes orgánicas constitucionales antes de ser promulgadas y de las que interpretan algún precepto de la Constitución.

LEY ORGANICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Ley N° 16.395, 1966 ^(*)(1)(2)(3)(4)

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En uso de la facultad que me confiere el artículo 23 de la Ley N° 15.283, de 27 de septiembre de 1963, para fijar en un solo texto refundido, con número de ley, las diversas leyes relacionadas con la Superintendencia de Seguridad Social, y de acuerdo con la proposición del Superintendente de Seguridad Social formulada por el Oficio N° 3.373, de 7 de diciembre de 1965,

Decreto:

El siguiente es el texto refundido de la Ley de la Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social:

Artículo 1º.- La Superintendencia de Seguridad Social depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión. (5)(6)(7)

Artículo 2º.- Las funciones esenciales de la Superintendencia de Seguridad Social, son las siguientes: (8)

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la Obra modificable "Legislación Laboral y Previsional".

(1) Publicada en el Diario Oficial de 28.01.66.

(2) Este texto contiene las modificaciones aprobadas por los D.L. N° 307, de 7.02.74, y 786, de 4.12.74.

(3) La Ley N° 18.575, de 5.12.86, contiene la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

(4) El D.S. N° 1, de Previsión Social, de 9.02.72, contiene el Reglamento Orgánico de la Superintendencia de Seguridad Social.

(5) El Art. 2º del D.L. N° 3.551, de 2.01.81, establece lo siguiente: "La Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduana, serán instituciones autónomas, con personalidad jurídica, de duración indefinida, y se relacionarán con el Ejecutivo a través de los Ministerios de los cuales dependen y se relacionan en la actividad. Estas instituciones serán denominadas para todos los efectos, como "instituciones fiscalizadoras" y el domicilio de ellas será la ciudad de Santiago". El inciso 1º del Art. 6º de la Ley N° 18.902, de 27.01.90, señala que la Superintendencia de Servicios Sanitarios se considerará institución fiscalizadora de acuerdo a lo dispuesto en el citado Art. 2º del D.L. N° 3.551.

(6) El Art. 16 del D.L. N° 3.001, de 27.12.79, modificado por el Art. 25 de la Ley N° 18.482, de 28.12.85, establece que los servicios que se rigen por la disposición legal referida en la nota anteprecedente, pueden determinar el carácter de ingresos propios y la reajustabilidad correspondiente.

(7) El inciso 2º del Art. 2º del D.F.L. N° 25, del Trabajo, de 29.10.59, señala la misma dependencia a que se refiere este artículo.

(8) Entre otras disposiciones legales relativas a funciones que también corresponde desempeñar a la Superintendencia de Seguridad Social pueden consultarse las siguientes:

– Arts. 16, 74, 75, 77, 77 bis, y 78 de la Ley N° 16.744, de 1º.02.68, que se refieren a las funciones de fiscalización respecto de las administradoras delegadas del seguro y de las Comisiones de Evaluación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, (actuales COMPIN).

(Continúa en la página siguiente)

- a) Impartir las normas y orientaciones necesarias para el perfeccionamiento técnico y administrativo de las Cajas de Previsión, para el mejor cumplimiento de las funciones que se les han encomendado;

Continuación de la nota (8)

- Art. 35 de la Ley N° 17.322 de 19.08.70, que exige el informe previo favorable de la Superintendencia para declarar incobrables las imposiciones que indica en las condiciones que señala.
- Inciso 2° del Art. 8° del D.L. N° 869, de 28.01.75, que establece la obligación de la Superintendencia de proponer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe del Servicio de Seguro Social, el presupuesto de Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales que regirá para el año siguiente.
- Art. 1° transitorio del Código del Trabajo, que se refiere a la determinación de la calidad de obrero o empleado por parte de la Superintendencia, en los casos y para los efectos que se señalan.
- Art. 14 del D.F.L. N° 90, de Previsión Social, de 11.01.79, que asigna a la Superintendencia de Seguridad Social la función de interpretar administrativamente dicho cuerpo legal con carácter obligatorio para todas las instituciones de previsión que lo apliquen, sin perjuicio de la competencia de la Contraloría General de la República.
- Incisos 5° y siguientes del Art. 11 del D.L. N° 3.500, de 13.11.80, que se refieren a las reclamaciones contra dictámenes de invalidez que pueden presentarse ante la Superintendencia fundadas en que la invalidez proviene de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- Arts. 14, 16 y 17 de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, que se refieren a la liquidación que debe efectuar el Superintendente de los haberes correspondientes a los trabajadores marítimos que se indican y de las entidades disueltas en virtud de lo dispuesto en el Art. 7° transitorio del D.L. N° 2.758, de 6.07.79. La Ley N° 19.375, de 29.03.95 pone término al proceso de liquidación del fondo de Desarrollo de Trabajadores Gráficos y libera al Superintendente de Seguridad Social de las funciones de liquidador de dicho Fondo establecidas en el citado Art. 16 de la Ley N° 18.018.
- Art. 18 de la Ley N° 18.018, de 14.08.81, modificado por el Art. único de la Ley N° 18.240, de 1°.09.83, que se refiere a la competencia de la Superintendencia para determinar las cotizaciones que deban enterar los empleadores a fondos externos u otras entidades de análoga naturaleza que tengan su origen en las normas que indica.
- D.F.L. N° 150, de Previsión Social, de 25.03.82, cuyos Títulos I y II se refieren a las atribuciones de la Superintendencia respecto del Sistema Único de Prestaciones Familiares y del Sistema Común de Subsidios de Cesantía.
- Los Decretos Supremos de Relaciones Exteriores, que se indican a continuación han promulgado Acuerdos Administrativos para la aplicación de los Convenios de Seguridad Social, estableciendo que en Chile la autoridad competente será el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que según los casos, el Instituto de Normalización Previsional o las Superintendencias de Seguridad Social o de A.F.P., será el Organismo de enlace para su aplicación: **Alemania:** D.S. N° 1.685, de 3.02.96; D.S. N° 33, Previsión Social, de 28.05.99; **Argentina:** D.S. N° 634, de 20.07.96 y de 10.06.99; **Austria:** D.S. N° 1.555, de 17.12.99; N° 2.205, de 11.03.2000; **Bélgica:** D.S. N° 1.553, de 26.11.99; de 10.03.2000; **Brasil:** D.S. N° 1.313, de 19.02.96; D.S. N° 239, de 6.05.99 y 10.06.99; **Canadá:** D.S. N° 311, de 29.04.98; D.S. N° 1.041, de 31.08.98; 1.815, de 29.01.2000; D.S. N° 580, de 14.07.2000; **Dinamarca:** D.S. N° 1.036, de 19.10.95; **España:** D.S. N° 412, de 16.07.82; D.S. N° 262, de 29.04.98; D.S. N° 810, de 23.07.98; **Luxemburgo:** D.S. N° 612, de 25.06.99; D.S. N° 1.027, de 25.08.99; **Noruega:** D.S. N° 242, de 29.04.98; D.S. N° 702, de 21.07.98; **Países Bajos:** D.S. N° 391, de 28.05.97; D.S. N° 38, de 27.07.99; **Portugal:** D.S. N° 936, de 19.07.2000; D.S. N° 1.225, de 13.10.2000; **Suecia:** D.S. N° 1.435, de 14.12.96; **Uruguay:** D.S. N° 1.421, de 9.12.99; D.S. N° 1.127, de 9.09.2000.
- Inciso 4° del Art. 11 de la Ley N° 18.190, de 15.12.82 y Art. 8° de la Ley N° 18.343, de 15.09.84, que establecen la obligación de la Superintendencia de aplicar la sanción que indican a los trabajadores o pensionados que perciban una bonificación de un monto superior al que legalmente les corresponda.
- Inciso 2° del Art. 1° de la Ley N° 18.225, de 28.06.83, que se refiere al informe previo de la Superintendencia para la desafiliación de las personas que indica del sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 13.11.80.
- Art. 11 de la Ley N° 18.379, de 5.01.85, que faculta a la Superintendencia para dictar las instrucciones que indica relacionadas con la reprogramación de deudas previsionales.
- Arts. 38 y 39 de la Ley N° 18.482, de 28.12.85, que se refieren a las instrucciones que debe impartir la Superintendencia relacionadas con la prioridad que deben dar los Alcaldes y el Servicio de Seguro Social al otorgamiento de los beneficios establecidos en las Leyes N°s. 18.020, de 17.08.81 y D.L. N° 869, de 28.01.75.

(Continúa en la página siguiente)

- b) Realizar los estudios e investigaciones necesarios acerca de las condiciones médico-sociales, demográficas, demológicas y económicas de las poblaciones afiliadas e inducir las leyes biométricas y financieras que rigen los riesgos ordinarios de la vida y del trabajo.
- c) Supervigilar y juzgar la gestión administrativa de las instituciones de previsión social; (9)(10)(11)(12)
- d) Calificar la legalidad de los ingresos, así como la oportunidad y finalidad de los egresos e inversiones de los fondos de las instituciones de previsión y de los beneficios que se otorguen a los imponentes;
- e) Examinar y juzgar los balances de contabilidad, los actuariales y los de acumulaciones, e inspeccionar los servicios médicos, actuariales, de contabilidad, administrativos, etc.; (13)

Continuación de la nota (8)

- La Ley N° 18.766, de 13.12.88, otorga aguinaldos de Navidad a los trabajadores del sector público que indica. El inciso 3° del Art. 8° de la citada Ley N° 18.766 señala que quienes perciban indebidamente dicho beneficio deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.
 - Art. 7° de la Ley N° 18.689, de 20.01.88, que se refiere a la fusión en el Instituto de Normalización Previsional, de las instituciones de previsión del régimen antiguo que señala con déficits en el financiamiento de los beneficios que indica previo informe de la Superintendencia.
 - El inciso 2° del Art. 40 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88, dispone que las instituciones de Previsión Social del Régimen Antiguo que no se fusionen en el Instituto de Normalización Previsional, deberán invertir sus reservas o excedentes en los instrumentos financieros y porcentajes por emisor que se determinen por resolución Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la que deberá ser visada por el Ministerio de Hacienda, a proposición de la Superintendencia de Seguridad Social.
 - El inciso 1° del Art. 70 de la Ley N° 18.768, de 29.12.88, establece que previo informe favorable del Ministro de Hacienda y del Superintendente de Seguridad Social, el Director del Instituto de Normalización Previsional podrá transigir, con arreglo a las normas de dicho artículo, juicios sobre cálculo de pensiones, cobro de imposiciones, valores por reajustes e intereses y, en general, procesos judiciales en que se discutan beneficios previsionales, en que estén o sean demandados el Fisco o el Instituto.
 - Arts. 3°, 5°, 6°, 8°, 16, 18, 28, 43, 51, 57, 58, 61, 63, 65, 68 y 70 de la Ley N° 18.833, de 26.09.89, que se refieren a las facultades de la Superintendencia con relación a las C.C.A.F.
 - Art. 8° de la Ley N° 19.345, de 7.11.94, que establece que corresponderá exclusivamente a la Superintendencia la interpretación de dicha Ley N° 19.345, impartir las instrucciones necesarias para su aplicación y fiscalizar la observancia de sus disposiciones.
 - Inciso 6° del Art. 3° de la Ley N° 19.404, de 21.08.95, que establece que los miembros de las Comisiones Ergonómica Nacional y de Apelación serán designados por el Ministro del Trabajo a proposición de la Superintendencia.
 - Arts. 13 de la Ley N° 19.403, de 21.08.95 y 15 de la Ley N° 19.539, de 1°.12.97, sobre aumento extraordinario de las pensiones de viudez que indica, que establecen que corresponderá a la Superintendencia determinar montos de las bonificaciones dispuestas en dichas leyes).
- (9) Ver el Art. 12 del D.L. N° 3.501, de 18.11.80, que se refiere a la supervigilancia y fiscalización de las instituciones de previsión bancarias.
- (10) Ver Art. 3° de la Ley N° 18.833, de 26.09.89, que se refiere a la fiscalización de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
- (11) El D.F.L. N° 91, de Previsión Social, de 29.09.79, fusionó las Cajas de Previsión de Empleados Hípicos en una sola institución denominada "Caja de Previsión de la Hípica Nacional" y la sometió a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.
- (12) Ver Art. 4° de la Ley N° 18.689, de 20.01.88, que otorga a la Superintendencia de Seguridad Social la facultad de fiscalizar al Instituto de Normalización Previsional.
- (13) Ver Art. 3° del D.L. N° 3.537, de 22.01.81, que concede facultades especiales a la Superintendencia en relación a los balances que se indican.

- f) Estudiar e informar al Ministro del Trabajo y Previsión Social los presupuestos de ingresos y egresos y las plantas de empleados de las Cajas de Previsión Social;
- g) Proponer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las reformas legales y reglamentarias de la legislación vigente que la técnica y la experiencia aconsejen;
- h) Desempeñar, en general, todas las otras funciones que le encomiende esta ley y los demás preceptos vigentes o que se dicten en lo futuro; (14)(15)(16)(17)(18)(19)
- i) Divulgar los principios técnicos y sociales que deben informar el espíritu de previsión de los ciudadanos desde la niñez, y mantener informada a la opinión nacional sobre el desarrollo de la previsión, mediante una amplia difusión de los textos legislativos correspondientes y de los resultados de su aplicación, y (20)
- j) Elevar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social la Memoria Anual de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las funciones indicadas en las letras d) y e) se ejercerán por la Superintendencia respecto de las instituciones y Servicios sometidos a su fiscalización, sin perjuicio de corresponder el examen y juzgamiento de sus cuentas a la Contraloría General de la República de acuerdo con las disposiciones de su Ley Orgánica.

(14) Ver notas correspondientes al inciso 1º de este artículo 2º.

(15) La Ley Nº 18.994, de 20.08.90, crea la Oficina Nacional de Retorno por 40 meses a contar de su vigencia. Su Art. 3º faculta a dicha Oficina para solicitar, por orden del Ministro de Justicia, a los Ministerios, servicios y reparticiones de la Administración Pública, como también a aquellas entidades en que el Estado tenga aportes, participación o representación, los antecedentes y la información necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones que se le han asignado. La citada Ley Nº 18.994 fue modificada por el Art. 1º de la Ley Nº 19.248, de 30.09.93.

(16) La Ley Nº 18.201, de 27.01.83, crea la Secretaría General de la Presidencia de la República. El inciso final de su Art. 12, sustituido por la letra b) del Art. 16 de la Ley Nº 18.993, de 21.08.90, señala que el Ministerio del Interior, actuando por orden del Presidente de la República, tendrá la facultad de solicitar de los demás Ministerios, Servicios y Organismos de la Administración del Estado, como también de aquellas entidades en que el Estado, sus empresas y sociedades o instituciones tengan aportes, participación o representación mayoritarios, las informaciones y antecedentes que estime necesarios.

(17) La Ley Nº 19.088, de 19.10.91, establece que en las actuaciones que se realicen y en las presentaciones que se formulen ante Ministerios, entidades y servicios públicos que señala, relacionadas con vivienda, salud, educación, previsión social o trabajo, sólo será necesario presentar los originales de los documentos requeridos para ser cotejados gratuitamente y dejar fotocopias simples de los mismos estampando en ellas el timbre de recepción, la fecha y el nombre y firma del funcionario.

(18) La Ley Nº 19.212, de 30.04.93, crea la Dirección de Seguridad Pública e Informaciones. Su Art. 22, inciso 1º, expresa lo siguiente: "La Dirección podrá requerir de las autoridades y funcionarios de cualquiera de los servicios de la Administración del Estado comprendidos en el artículo 1º de la Ley Nº 18.575, como asimismo, de las sociedades o instituciones en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios, los antecedentes e informes estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus objetivos".

(19) La Ley Nº 19.366, de 30.01.95, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.F.L. Nº 1, de Justicia, de 18.10.95, sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas. Su Art. 16 faculta al Consejo de Defensa del Estado para requerir de las autoridades y funcionarios de cualesquiera de los servicios de la Administración del Estado la cooperación, los informes y antecedentes que estime necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas por dicha Ley Nº 19.366. El D.S. Nº 565, de Justicia, de 26.01.96, aprueba el Reglamento de la referida Ley Nº 19.366.

(20) El D.S. Nº 830, de Relaciones Exteriores, de 27.09.90, promulga Convención sobre los Derechos del Niño. Su Art. 26 se refiere al derecho a beneficiarse de la seguridad social.

Artículo 3º.- La Superintendencia de Seguridad Social será la autoridad técnica de control de las instituciones de previsión.

El Control de la Superintendencia comprenderá las órdenes médico-social, financiero, actuarial, jurídico y administrativo.

Artículo 4º.- La Superintendencia de Seguridad Social estará a cargo de un funcionario que tendrá el título de Superintendente, y será designado por el Presidente de la República. (21)(22)

Artículo 5º.- En los casos de ausencia, impedimento o licencia del Superintendente, será reemplazado por el Fiscal. (23)

Artículo 6º.- El Superintendente de Seguridad Social gozará de la misma remuneración que el Superintendente de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio y tendrá, para el nombramiento, promoción y remuneraciones del personal de su dependencia, las mismas facultades que el artículo 4º del D.F.L. Nº 252, de 1960, otorga al Superintendente de Bancos respecto de su personal. El decreto del Presidente de la República a que se refiere el inciso primero del artículo 4º del D.F.L. Nº 252, de 1960, se dictará por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con la firma del Ministro de Hacienda. (24)(25)(26)(27)(28)(29)(30)(31)

-
- (21) El Art. 3º del D.L. Nº 3.551, citado en la nota al artículo 1º expresa lo siguiente: "El Jefe Superior de cada una de las instituciones fiscalizadoras será de la exclusiva confianza del Presidente de la República y se mantendrá en su empleo mientras cuente con ella. Dichos Jefes Superiores gozarán de la más amplia libertad para el nombramiento, promoción y remoción del personal de la respectiva institución, con entera independencia de toda otra actividad. Para estos efectos, todo el personal que de ellos depende es de su exclusiva confianza".
- (22) Ver Art. 18 de la Ley Nº 18.091, de 30.12.81, reglamentado por el D.S. Nº 41, de Hacienda, de 18.02.82, que se refiere a la asignación de gastos de representación para los Jefes Superiores de Servicio de las entidades fiscalizadoras que se indican.
- (23) El D.S. Nº 64, de Previsión Social, de 2.10.90, establece que el Subdirector Fiscal de la Superintendencia de Seguridad Social subrogará al Superintendente en caso de ausencia o impedimento de éste; y en caso de ausencia o impedimento del Subdirector Fiscal, la subrogación del Superintendente corresponderá al Subdirector grado 2º de la Institución.
- (24) Este inciso debe entenderse derogado por el D.L. Nº 3.551, de 2.01.81.
- (25) La referencia al D.F.L. Nº 252 de 1960 debe entenderse hecha al D.L. Nº 1.097, de 25.07.75, que contenía la Ley Orgánica de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, y el citado D.L. Nº 1.097 pasó a integrar el nuevo texto refundido de la Ley General de Bancos contenida en el D.F.L. Nº 3, de Hacienda, de 19.12.97, a virtud de lo establecido en el Art. 2º transitorio de la Ley Nº 19.528, de 4.11.97.
- (26) Los artículos 5º al 11 del D.L. Nº 3.551, de 2.01.81, contienen las normas aplicables a la Superintendencia de Seguridad Social sobre sistema de fijación de plantas y remuneraciones de su personal.
- (27) La referencia al Superintendente de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio debe entenderse hecha al Superintendente de Valores y Seguros de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 40 del D.L. Nº 3.538, de 23.12.80.
- (28) Ver Art. 3º de la Ley Nº 18.008, de 10.06.81, que establece la facultad de designar un funcionario de este organismo en dos o más de las instituciones que indica.
- (29) Ver Arts. 2º y 3º de la Ley Nº 18.566, de 30.10.86, que se refieren a las bonificaciones y a la cotización de salud sobre las remuneraciones no imponibles de los trabajadores del sector público que indica hasta un máximo de 60 U.F. en las condiciones que señala.
- (30) Los Arts. 58 al 62 de la Ley Nº 18.575, de 5.12.86, se refieren al ejercicio libre de la profesión, a las incompatibilidades y a la obligación de los funcionarios que indica de presentar declaración jurada de intereses con la individualización de las actividades económicas y profesionales en que participe el respectivo funcionario o autoridad.
- (31) El D.S. Nº 99, de Secretaría Presidencia, de 28.06.2000, aprueba el reglamento para la declaración de intereses a que se refiere el Art. 62 de la Ley Nº 18.575, citada en la nota anterior.

El Superintendente de Seguridad Social podrá tomar personal a contrata o a honorarios y determinar sus remuneraciones.

El Superintendente de Seguridad Social podrá autorizar la realización de trabajos en horas extraordinarias al personal de su dependencia. Para estos efectos, se entenderán por horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 143 del D.F.L. N° 338, de 1960. Los trabajos en horas extraordinarias que determine el Superintendente se remunerarán con recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo que corresponda al tiempo trabajado, siempre que se consulten fondos para este efecto. (32)

Asimismo, el Superintendente estará facultado para contratar a honorarios los servicios de instituciones, de profesionales o de expertos, con el fin de dar cumplimiento a funciones inspectivas o trabajos especiales, y al estudio de la unificación de los sistemas previsionales vigentes, debiendo rendir cuenta directamente a la Contraloría General de la República del gasto respectivo.

Artículo 7º.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se aplicarán al personal de la Superintendencia de Seguridad Social las normas contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 6 de abril de 1960, para el personal de la Administración Civil del Estado. (33)(34)(35)(36)(37)(38)(39)(40)

Artículo 8º.- La Superintendencia estará constituida por los siguientes departamentos: Jurídico, Actuarial, de Racionalización y Métodos, Inspección, Médico, de Divulgación y Perfeccionamiento y por la Secretaría General.

(32) La referencia al Art. 143 del D.F.L. N° 338/60 debe entenderse hecha al Art. 59 de la Ley N° 18.834, de 23.09.89, que contiene el texto actualizado del Estatuto Administrativo.

(33) Ver Art. 12 del D.L. N° 3.551, de 2.01.81, que contiene las normas sobre nombramiento de personal de la Superintendencia de Seguridad Social.

(34) El inciso 1º de este artículo no se inserta porque contenía la primitiva planta de personal de la Superintendencia.

(35) Ver artículos 9º a 11 del D.L. N° 3.551, de 2.01.81, que se refieren a la planta esquemática de las instituciones fiscalizadoras, a la facultad del Presidente de la República para fijar las plantas y al encasillamiento que deberá efectuar el Jefe Superior del Servicio.

(36) Ver, además, el Art. 20 bis del D.L. N° 3.551, de 2.01.81, agregado por la letra D del Art. 1º del D.L. N° 3.628, de 25.02.81 y sustituido por la letra A del Art. 37 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81, que se refiere a las prohibiciones e incompatibilidades que afectan al personal de las entidades fiscalizadoras regidas por el Título I del citado D.L. N° 3.551.

(37) El inciso 2º del Art. 156 de la Ley N° 18.834, de 23.09.89, que aprueba el Estatuto Administrativo, establece que los funcionarios que señala, entre los que menciona al personal que cumpla funciones fiscalizadoras en la Superintendencia de Seguridad Social, se sujetarán a las normas de dicho Estatuto en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales.

(38) La Ley N° 19.328, de 6.09.94, sustituye las plantas de personal de la Superintendencia de Seguridad Social por las que indica.

(39) La letra j) del Art. 7º de la Ley N° 19.296, de 14.03.94, sobre normas de asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, establece que las asociaciones podrán, entre otras finalidades, asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y participar en ellas, lo que no podrá ser realizado por las asociaciones que afilien al personal de los respectivos organismos de fiscalización administrativa.

(40) El Art. 10 de la Ley N° 19.553, de 4.02.98 hace aplicable al personal de la Superintendencia de Seguridad Social, la asignación especial mensual establecida en el Art. 17 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81 y la bonificación por desempeño funcionario dispuesta en el Art. 5º de la Ley N° 19.528, de 4.11.97)

Artículo 9º.- Los funcionarios de los Departamentos de Inspección y Jurídico que designe el Superintendente desempeñarán, respectivamente, las funciones de Oficial de Presupuesto y de Secretario de la Comisión Central de Reclamos de Medicina Preventiva.

Artículo 10.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 381 del D.F.L. N° 338, de 1960, se considerarán como empleados superiores, el Superintendente de Seguridad Social, el Fiscal y el Intendente Abogado. (41)

Artículo 11.- Los cargos de la planta de la Superintendencia de Seguridad Social son incompatibles con cualquier empleo, función o comisión de las entidades que fiscalice.

Artículo 12.- Los cargos de Médicos Asesores de especialidades que se crean en la planta del Departamento Médico, no estarán afectos a ninguna otra clase de incompatibilidades de funciones, remuneraciones, ni de horarios, cuando las personas que los desempeñan sean Profesores Universitarios, ya sea ordinarios, extraordinarios o auxiliares, médicos encargados de cursos o Jefes de Clínica, en servicio o jubilados.

Estos cargos se proveerán anualmente por el Superintendente. En la misma resolución de nombramiento se les asignará su remuneración ateniéndose, únicamente para este efecto, a las respectivas disposiciones de la Ley N° 15.076, sus modificaciones posteriores y las que se dicten en el futuro. (42)

Artículo 13.- La ampliación horaria para los médicos funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social se concederá con la sola autorización del Superintendente, por resolución fundada.

Artículo 14.- El personal médico de la Superintendencia será calificado de acuerdo con las mismas normas y procedimientos que el personal administrativo.

En los concursos a que se llame para proveer los cargos de Médicos Inspectores, gozarán de preferencia los profesionales que invoquen servicios universitarios.

Artículo 15.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 12, 13 y 14, los profesionales funcionarios del Departamento Médico continuarán afectos a las disposiciones de la Ley N° 15.076, de 8 de enero de 1963. (43)

Artículo 16.- Las observaciones que formulen los médicos inspectores y asesores al personal de médicos, dentistas y farmacéuticos de las instituciones sometidas a la fiscalización de la Superintendencia, serán anotadas en la hoja de servicios de estos profesionales.

Artículo 17.- Para desempeñar los cargos de Auditores se requiere el título de Contador y estar inscrito en el Colegio de Contadores. (44)

(41) La referencia al citado D.F.L. N° 338, de 6.04.60, que había aprobado el Estatuto Administrativo, debe entenderse hecha a su nuevo texto contenido en la Ley N° 18.834, de 23.09.89.

(42) El texto refundido de la Ley N° 15.076, de 8.01.63, está contenido en el D.S. N° 252, de Salud, de 26.11.76.

(43) La citada Ley N° 15.076 se refiere al Estatuto médico funcionario.

(44) Los requisitos señalados en los artículos 17 al 19 de esta ley deben entenderse modificados por lo dispuesto en el Art. 12 del D.L. N° 3.551, de 2.01.81.

Para desempeñar los cargos de Actuario se requiere haber cursado satisfactoriamente Tercer Año de Ingeniería o Pedagogía en Matemáticas o de la Carrera de Técnico Estadístico. (45)

Para desempeñar los cargos de Jefes de Departamento de Racionalización y Métodos y Experto en Racionalización, se requiere el título de Ingeniero Comercial o de Administrador Público. (46)

Para desempeñar el cargo de Jefe del Departamento de Divulgación y Perfeccionamiento se requiere título profesional universitario. Asimismo, para desempeñar el cargo de Bibliotecario se requiere el título profesional universitario correspondiente. (46)

Artículo 18.- Los cargos de Ayudantes de Auditores y de Ayudantes de Actuarios, serán desempeñados por personas que acrediten a satisfacción del Superintendente, estudios suficientes de contabilidad y matemáticas actuariales, respectivamente.

Para desempeñar los cargos de Oficiales del Departamento Jurídico se requiere haber cursado por lo menos, cuarto año de Derecho en cualquiera Universidad del país.

Artículo 19.- Para desempeñar el cargo de Inspector Técnico de Construcciones, se requerirá el título profesional de Ingeniero Civil o de Arquitecto.

Artículo 20.- El Superintendente de Seguridad Social designará al secretario de la Comisión Central de Reclamos de Medicina Preventiva, quien ejercerá las funciones de ministro de fe en los casos que la ley y el reglamento lo requieran.

En todo caso, esta designación recaerá en un funcionario del Departamento Jurídico de la Superintendencia de Seguridad Social, el cual no tendrá remuneración especial.

Artículo 21.- El Superintendente de Seguridad Social designará al funcionario de la Superintendencia que deba subrogar al Secretario de la Comisión Revalorizadora de Pensiones en los casos de ausencia, impedimento o inhabilidad de éste.

Artículo 22.- Ningún funcionario de la Superintendencia podrá percibir una remuneración mayor que la del Superintendente.

Artículo 23.- Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar a que se refiere el artículo 15 del D.F.L. N° 245, de 1953, estarán sometidas al control y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la cual tendrá a su cargo la aplicación de las leyes y reglamentos vigentes respecto de dichas Cajas. (47)

(45) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por la letra a) del Art. 57 del D.L. N° 307, de 7.02.74.

(46) Este inciso fue agregado por la letra b) del Art. 57 del D.L. N° 307, de 1974.

(47) La referencia al citado D.F.L. N° 245, de 1953, debe entenderse hecha a la Ley N° 18.833, de 26.09.89, que aprueba el nuevo Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Ver el Art. 3° y las disposiciones del Título VIII de la citada Ley N° 18.833, referentes a la fiscalización.

Artículo 24.- Los Departamentos u Oficinas de Bienestar, cualquiera que sea su denominación y que funcionen en las Instituciones Fiscales, Semifiscales y de Administración Autónoma, financiados con aportes de las mismas instituciones a sus empleados o ambos aportes a la vez, serán fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Las modalidades por las que se regirán esos organismos, los aportes con que se financiarán y los beneficios que podrán conceder, serán fijados por decreto supremo. (48)(49)(50)(51)(52)(53)(54)(55)

- (48) El Art. 134 de la Ley N° 11.764, de 27.12.54, establece lo siguiente: "Los Departamentos u Oficinas de Bienestar cualquiera que sea su denominación y que funcionen en las Instituciones Fiscales, Semifiscales y de Administración Autónoma financiados con aportes de las mismas instituciones o sus empleados o ambos aportes a la vez, serán fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social. Las modalidades por las que se regirán esos organismos, los aportes con que se financiarán y los beneficios que podrán conceder, serán fijados por decreto supremo".
- (49) El D.S. N° 28, de Previsión Social, de 27.05.94, contiene el reglamento de la disposición legal citada en la nota anterior y fija las normas por las cuales se regirán los servicios de bienestar que funcionen en las instituciones fiscales, semifiscales y de administración autónoma. La Circular N° 1.342, de la Superintendencia de Seguridad Social, de 6.06.94, imparte instrucciones para la aplicación de dicho D.S.
- (50) El Art. 23 del D.L. N° 249, de 5.01.74, establece que las entidades a las que se aplica la escala única del sector público pueden otorgar como único aporte a los Servicios u Oficinas de Bienestar, un monto anual equivalente al 100% del sueldo mensual del grado 31 de la escala única de sueldos por cada trabajador afiliado, cualquiera que sea su calidad y grado de nombramiento y que dicha disposición no es aplicable a las empresas del Estado que negocien colectivamente. El citado artículo 23 ha sido modificado por los D.L. N°s. 1.607, de 7.12.76 (Art. 1°); 2.072, de 22.12.77 (Art. 3°); 2.398, de 1°.12.78 (Art. único) y 3.001, de 27.12.79 (Art. 3°) y por la Ley N° 19.125 de 10.02.92.
- (51) Las Leyes N°s. 18.712, 18.713 y 18.714, todas de 4.06.88, establecen los nuevos estatutos de los Servicios de Bienestar de las Fuerzas Armadas, de Carabineros de Chile y de la Policía de Investigaciones de Chile. Los Arts. 5° de estos 3 cuerpos legales señalan que los referidos servicios de bienestar se regirán exclusivamente por las disposiciones de dichas leyes y no estarán sujetos al Art. 134 de la Ley N° 11.764, ni a ninguna otra norma sobre materias de bienestar.
- (52) El Art. único de la Ley N° 17.538, de 22.10.71, dispone lo siguiente: "Los departamentos u oficinas de bienestar que funcionen en reparticiones fiscales y en instituciones semifiscales y de administración autónoma, extenderán sus beneficios a los funcionarios jubilados de las mismas, en las condiciones y montos de que gozan los funcionarios en actividad, siempre que éstos contribuyan con su aporte pecuniario al financiamiento de dichos Departamentos u Oficinas. La extensión de estos beneficios se hará aun cuando no hayan sido reformados los respectivos reglamentos, en conformidad a las normas establecidas por los artículos 2°, 3°, 5° y 6° del Decreto Supremo N° 290, de fecha 3 de noviembre de 1965, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".
- (53) El D.S. N° 121, de Previsión Social, de 28.10.94, aprobó el reglamento del Servicio de Bienestar de la Superintendencia de Seguridad Social.
- (54) El Dictamen N° 320, de la Superintendencia de Seguridad Social, de 12.01.94, imparte normas e instrucciones al Servicio de Bienestar del Servicio de Registro Civil e Identificación sobre conservación y eliminación de documentación y registros.
- (55) La constitución de los departamentos u oficinas de bienestar de las empresas del sector privado se rige por: a) el Título 33 del Libro I del Código Civil, b) el D.L. N° 1.183, de 25.09.75, modificado por el D.L. N° 1.382, de 2.04.76, que determina el ordenamiento de ingresos y recursos de las instituciones que no persiguen fines de lucro, c) el Reglamento sobre concesión de personalidad jurídica contenido en el D.S. N° 110, de Justicia, de 20.03.79, modificado por el D.S. N° 296, de Justicia, de 25.05.87, y d) el D.S. N° 610, de Justicia, de 20.12.84, que contiene el Estatuto tipo al cual pueden ceñirse los servicios de bienestar del país que soliciten el otorgamiento del beneficio de personalidad jurídica. El citado D.S. N° 610 fue modificado por el D.S. N° 934, de Justicia, de 28.10.95. Dichas oficinas de bienestar podrían organizarse también de otra forma sin necesidad de constituirse como corporación de derecho privado. Por ejemplo, crear una sección o departamento de bienestar social dependiente de la unidad de personal de la empresa con financiamiento exclusivo del empleador, o bien, una sección dependiente del Sindicato con financiamiento de los trabajadores y/o del empleador en virtud de una cláusula incluida en el respectivo instrumento colectivo.

Artículo 25.- Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Revalorizadora de Pensiones, en las materias que le fija la Ley Nº 15.386, prevalecerán sobre los acuerdos, dictámenes o resoluciones de cualesquiera otra institución, organismo o servicio administrativo del Estado. (56)

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, la Comisión estará sometida a la fiscalización exclusiva de la Superintendencia de Seguridad Social.

La comisión funcionará en la Superintendencia de Seguridad Social y sus gastos generales serán de cargo de ésta, la que también deberá proporcionarle la asesoría técnica que le requiera, en los órdenes jurídico, financiero-actuarial y contable.

Artículo 26.- La Confederación Mutualista de Chile estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social y sus relaciones administrativas con los organismos estatales se harán por intermedio del Ministerio del Trabajo. (57)

Artículo 27.- En lo que no se refiere a funciones derivadas del Código Sanitario, el Servicio Nacional de Salud estará sometido al control administrativo y técnico de la Superintendencia de Seguridad Social, la que conservará sus actuales facultades. (58)

Artículo 28.- La Comisión Central de Reclamos de Medicina Preventiva, a que se refiere la Ley Nº 6.174 y sus modificaciones, funcionará en la ciudad de Santiago, como dependencia de la Superintendencia de Seguridad Social. (59)

La Comisión Central de Reclamos se compondrá de tres médicos, uno de los cuales, que la presidirá, será designado por el Presidente de la República y deberá ser funcionario de la Superintendencia de Seguridad Social.

Anualmente la Comisión Central informará a la Superintendencia de Seguridad Social de los vacíos, dudas y dificultades que note en la aplicación de la Ley de Medicina Preventiva.

Artículo 29.- El Superintendente de Seguridad Social presidirá la Comisión de Reclamos a que se refiere el artículo 9º de la Ley Nº 10.383, la cual estará integrada, además, por el Jefe del Departamento Médico de la Superintendencia y por un médico designado por el Presidente de la República a propuesta en terna del Colegio Médico. (60)

Artículo 30.- El seguro sobre accidentes del trabajo se regirá por las disposiciones pertinentes de las leyes de previsión social, y la fiscalización de las instituciones que a él se dediquen, corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social.

(56) La Ley Nº 15.386, de 11.12.63, contiene normas sobre revalorización de pensiones.

(57) Este artículo debe entenderse derogado por el Art. 3º del D.L. Nº 3.342, de 15.05.80. En efecto, el artículo 26 en comentario no hizo más que reproducir, en el texto refundido de la Ley Nº 16.395, el Art. 11 de la Ley Nº 15.177, de 22.03.63, el cual fue expresamente derogado por el citado Art. 3º del D.L. Nº 3.342.

(58) El D.L. Nº 2.763, de 3.08.79, suprimió el Servicio Nacional de Salud, siendo sus continuadores legales el Fondo Nacional de Salud y los Servicios de Salud, creados por el mismo cuerpo legal.

(59) La citada Ley Nº 6.174, de 9.02.38, que contiene normas sobre medicina preventiva, no se aplica a los afiliados y beneficiarios del régimen de prestaciones de salud de la Ley Nº 18.469, de 23.11.85, de acuerdo con lo establecido en su Art. 36, inciso 2º. Tampoco se aplica la citada Ley Nº 6.174 al personal afecto al Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas, según lo dispuesto por el Art. 37 de la Ley Nº 19.456, de 2.08.96.

(60) Ver el citado Art. 9º de la Ley Nº 10.383, de 8.08.52, sobre Régimen de Pensiones del Servicio de Seguro Social.

Artículo 31.- La vigencia del cumplimiento de las leyes y reglamentos sobre seguros de accidentes del trabajo, por parte de las entidades aseguradoras, estará a cargo de la Superintendencia de Seguridad Social, la que está facultada para sancionar las infracciones y verificar los datos que se proporcionen, así como también para informar sobre el monto del recargo de las primas a que se refiere el artículo 5º de la Ley N° 12.435. (61)

Para los fines anteriores, la Superintendencia de Seguridad Social tendrá las facultades previstas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 251, de 20 de mayo de 1931, en sus artículos 44 y 49, este último, en relación con el inciso segundo del artículo 41 del mismo decreto con fuerza de ley. (62)

Artículo 32.- Las sociedades u organismos filiales de las instituciones de previsión social sometidas a la supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social cuyo capital esté formado con un aporte de estas instituciones igual o superior al 50%, estarán sometidas a la fiscalización y supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de la intervención que le corresponda a otros organismos.

Artículo 33.- Los organismos de previsión social que se creen por los sindicatos estarán sujetos a la autorización previa de la Superintendencia de Seguridad Social, que ejercerá la supervigilancia correspondiente por intermedio de los funcionarios de su dependencia. (63)

Artículo 34.- Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir a las instituciones sometidas a su control, instrucciones sobre procedimientos administrativos, organización y racionalización de funciones y dependencias, las que serán obligatorias.

Las Cajas de Previsión Social deberán confeccionar anualmente, de acuerdo con las normas que imparta la Superintendencia de Seguridad Social, un balance general de contabilidad, un balance actuarial y un balance de acumulaciones que en conjunto, formarán el balance financiero de la institución.

Artículo 35.- Los organismos auxiliares se ajustarán en toda su gestión a las normas financieras que rijan para la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

El incumplimiento de la disposición del inciso anterior será establecido por la Superintendencia de Seguridad Social.

En este caso, el Presidente de la República podrá decretar la cancelación de la personalidad jurídica de la institución afectada y que la Caja de Previsión de Empleados Particulares se haga cargo de su activo y pasivo.

(61) La Ley N° 12.435, de 12.02.57, reajustó las pensiones de accidentes del trabajo en el mismo porcentaje que correspondía a las pensiones de invalidez de la Ley N° 10.383, de 8.08.52.

(62) El citado D.F.L. N° 251, de 25.05.31, aprobó la Ley sobre Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio el que con las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 18.045 y 18.046, de 22.10.81, quedó circunscrito a las normas relacionadas con seguros. El citado Art. 44 fue modificado por la letra p) del Art. 1º del D.L. N° 3.057, de 10.01.80 y el referido Art. 49 fue derogado por el Art. 42 del D.L. N° 3.538, de 23.12.80, que aprobó la Ley Orgánica de la Superintendencia de Valores y Seguros.

(63) El N° 10 del Art. 220 del Código del Trabajo establece que los sindicatos podrán constituir o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud.

Artículo 36.- El Superintendente de Seguridad Social, por derecho propio será miembro, sin derecho a voto, de los Consejos de todas las instituciones sometidas a su fiscalización, y podrá delegar su representación en funcionarios de su dependencia. (64)

Para este efecto dictará una resolución interna que se comunicará al Ministerio e institución respectivos.

Será obligatoria la asistencia del Superintendente o del delegado a lo menos al 75 por ciento de las sesiones mensuales de los Consejos de todas las instituciones de previsión social.

Artículo 37.- Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social fijar las normas generales a las cuales deberán ajustarse las instituciones sometidas a su fiscalización para sus adquisiciones y para la celebración de contratos de confección de obras materiales.

La infracción a lo dispuesto en este artículo podrá ser penada hasta con la destitución.

Artículo 38.- La Superintendencia de Seguridad Social tendrá las siguientes atribuciones respecto de las Instituciones de Previsión Social.

- a) Modificar y hacer uniformes los métodos de contabilidad de acuerdo con los sistemas técnicos más económicos y modernos;
- b) Establecer los procedimientos que los funcionarios de las Instituciones de Previsión Social deben seguir en el manejo de los fondos y bienes de esas instituciones, así como la forma de presentar las cuentas, confeccionar los inventarios y todo lo que se refiere a la inversión, manejo y enajenación de esos fondos y bienes;
- c) Dictar las normas técnicas para la organización y funcionamiento de los servicios médicos, actuariales, jurídicos y administrativos;
- d) Ordenar la realización de balances de situación, actuariales y de acumulaciones; disponer la confección de las estadísticas demográficas que interese a la previsión y establecer las bases biométricas y financieras de los balances y las formas analítico-matemáticas, en orden a uniformar todos los métodos de cálculo que conduzcan a la evaluación actuarial del activo y pasivo de las instituciones sometidas a su control;
- e) Emitir instrucciones para el mejor otorgamiento de los beneficios a los imponentes, y
- f) Fijar la interpretación de las leyes de previsión social y ordenar que se ajusten a esta interpretación las Cajas respectivas.

Artículo 39.- La Superintendencia de Seguridad Social tendrá competencia para investigar, examinar, revisar y pronunciarse sobre todos los actos de las gestiones administrativas y técnicas de las Cajas, y en el otorgamiento de los beneficios a sus asegurados; establecerá si se han cumplido las leyes vigentes referentes a inversiones y otorgamiento de beneficios y, en especial, calificará la finalidad y oportunidad de los gastos e inversiones.

(64) Ver D.L. N° 49, de 12.10.73, que declaró en receso los consejos de las cajas de previsión.

El examen de la gestión financiera, especialmente, tendrá por objeto hacer el análisis del patrimonio de las instituciones, tanto en su aspecto puramente económico como en el de su capacidad para responder a los beneficios que se devengarán en el futuro.

Artículo 40.- El examen y juzgamiento de cuentas de las instituciones y servicios que fiscaliza la Superintendencia de Seguridad Social se realizarán por la Contraloría General de la República, de acuerdo con las disposiciones de su Ley Orgánica, respetando las normas que, de acuerdo con sus facultades legales imparta la Superintendencia de Seguridad Social sobre materias técnicas, actuariales financieras, jurídicas y contables.

Artículo 41.- El control financiero de las Cajas se hará en forma continua, cuando el Superintendente estime que el volumen o magnitud de las operaciones lo requieran, y por medio de visitas de inspección en los demás casos.

Artículo 42.- El control continuo lo realizarán los Departamentos indicados en el artículo 8º, y se efectuará principalmente en los siguientes aspectos:

- a) Visación previa de los pagos que corresponden a inversiones;
- b) Fiscalización de la percepción de los ingresos por imposiciones, intereses, arriendos y demás, como asimismo arqueos de cajas y de especies valoradas;
- c) Imputación de cuentas y el funcionamiento de la contabilidad, y
- d) Fiscalización de la forma como se otorgan los beneficios.

Artículo 43.- Corresponderá al Departamento de Divulgación y Perfeccionamiento de la Superintendencia de Seguridad Social difundir los principios técnicos y sociales de seguridad social, mediante la divulgación de los textos legales correspondientes y del resultado de su aplicación. Le corresponderá, asimismo, la realización y promoción de cursos de perfeccionamiento técnico para el personal de las instituciones de previsión social. Con esta misma finalidad, la Superintendencia queda facultada para celebrar convenios con las Universidades del Estado o reconocidas por éste.

Para el ejercicio de las funciones a que se refiere el inciso anterior, se propondrán los recursos que el Superintendente estime necesarios en el presupuesto de la Superintendencia de Seguridad Social. Asimismo, el Superintendente podrá ordenar que los funcionarios de las instituciones de previsión que señale, sean destinados en comisión de servicios a la Superintendencia, por períodos no superiores a 30 días.

Artículo 44.- La Superintendencia de Seguridad Social podrá:

- a) Ordenar que las instituciones sometidas a su fiscalización deduzcan acciones civiles o criminales en contra de terceros para perseguir las responsabilidades a que hubiere lugar;
- b) Deducir directamente esas mismas acciones cuando lo estimare conveniente, y
- c) Intervenir como parte coadyuvante en los juicios en que tengan interés las Instituciones de Previsión sometidas a su fiscalización.

En los procesos criminales el Superintendente o sus delegados prestarán su declaración por medio de informes, en los casos en que sea solicitada, y tales informes constituirán presunción legal de la efectividad del hecho denunciado, siempre que el informante lo haya comprobado personalmente. (65)

Artículo 45.- En los juicios y gestiones judiciales en que fuere parte o tuviera interés la Superintendencia de Seguridad Social, ésta litigará en papel simple y estará exenta de efectuar las consignaciones ordenadas por las leyes.

Artículo 46.- El Superintendente deberá observar todo acuerdo de los Consejos de las Cajas de Previsión que estime contrario a las leyes vigentes y al interés de las instituciones. (66)

Esta facultad deberá ejercerla por escrito y dentro del plazo de cinco días, contado desde la fecha en que se tomó el acuerdo.

Los Consejos, por los votos de los dos tercios de los consejeros con derecho a voto, podrán insistir en el acuerdo observado, en cuyo caso deberá cumplirse. (67)

Artículo 47.- Cuando el quórum de los dos tercios de los miembros en ejercicio no se hubiere reunido en dos sesiones consecutivas para tratar de un asunto que lo requiera, la materia será puesta en la tabla de la sesión siguiente y, en este caso, el acuerdo respectivo requerirá sólo los votos favorables de los dos tercios de los Consejeros presentes.

La disposición del inciso precedente no se aplicará a las observaciones que formule el Superintendente de Seguridad Social a los acuerdos del Consejo.

Artículo 48.- Será facultad de la Superintendencia de Seguridad Social, instruir sumarios administrativos en las instituciones sometidas a su fiscalización, sin perjuicio de las facultades que sobre la misma materia tienen los Jefes de Servicios respectivos.

No obstante, si los hechos sujetos a investigación se refieren a resoluciones o pagos de remuneraciones al personal de instituciones fiscalizadas por la Superintendencia o a cuentas de las mismas instituciones, la facultad de instruir sumarios corresponderá a la Contraloría General de la República, sin perjuicio, también, de las facultades de los respectivos Jefes de Servicio.

Artículo 49.- Por el hecho de constituirse en visita un delegado del Superintendente en una institución sujeta a la fiscalización de la Superintendencia, quedarán bajo su autoridad el Jefe de ella y todo su personal, sólo para los efectos de proporcionar los datos e informes que sirvan para realizar las investigaciones que permitan establecer las condiciones de funcionamiento de la oficina.

Artículo 50.- Todos los Consejeros y empleados de las instituciones sujetas a la fiscalización de la Superintendencia estarán obligados a prestar declaración ante los delegados en los casos en que sean requeridos, y, si no lo hicieren, serán suspendidos de sus funciones por el Superintendente.

(65) Ver Art. 29 de la Ley N° 17.322, sobre cobranza de imposiciones.

(66) Ver D.L. N° 49, de 12.10.73, que declaró en receso los consejos de las cajas de previsión.

(67) Ver, además, el Art. 4° del D.L. N° 49 citado en la nota anterior y el Art. 12 de la Ley N° 16.744, de 1º.02.68, en los que se establece que la Superintendencia deberá pronunciarse de acuerdo a los términos de este artículo.

Estas suspensiones durarán mientras subsistan los motivos que las originan y se decretarán con privación del cincuenta por ciento de la remuneración que corresponda al afectado.

Artículo 51.- El Superintendente podrá suspender de sus funciones a los Consejeros y empleados como medida preventiva durante la tramitación de un sumario, cuando estime que esta medida es indispensable para el desarrollo de la investigación.

Las suspensiones de los Consejeros no podrán exceder del plazo de 90 días.

El empleado será privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones mientras dure la suspensión, siempre que se trate de investigaciones en que se persigue su responsabilidad pecuniaria. En los demás casos, la suspensión no privará al afectado de parte alguna de sus remuneraciones.

Si el sumario termina con la absolución del inculpado, éste tendrá derecho a percibir las remuneraciones que se le retuvieron por causa de la suspensión.

Artículo 52.- Si de los sumarios que instruyere la Superintendencia resultare comprometida la responsabilidad de algún Consejero en forma que correspondiere pedir su remoción, quedarán el o los afectados suspendidos de sus cargos y la Superintendencia deberá pedir la destitución al Presidente de la República.

Artículo 53.- Si a consecuencia del cumplimiento de un acuerdo observado por la Superintendencia se siguiere perjuicio a la institución respectiva, la Superintendencia deberá instruir el correspondiente sumario, siendo aplicable a este caso lo dispuesto en el artículo anterior. (68)

Las sanciones que resulten de estos sumarios se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad civil del o de los Consejeros afectados que responderán, solidariamente con arreglo a las leyes, por los perjuicios que hayan irrogado a la institución por la aplicación del acuerdo insistido.

Artículo 54.- Los Consejeros que hubieren sido destituidos, no podrán ser nuevamente designados ni elegidos.

Artículo 55.- Declárase que las facultades disciplinarias concedidas a la Superintendencia por los artículos 48 y siguientes, podrán ser ejercitadas por ésta, respecto de todas las instituciones sometidas a su fiscalización.

En las instituciones cuyo personal no se rija por el Estatuto Administrativo, las facultades a que se refiere el inciso anterior, se ejercerán previo sumario instruido por el Fiscal o Abogado que designe el organismo a que establezca la o las personas afectadas.

Estos sumarios se iniciarán a requerimiento del Superintendente de Seguridad Social o por la institución respectiva, cuando así lo estimare necesario.

Si el requerimiento del Superintendente no fuere cumplido en el plazo de 5 días hábiles contado desde la fecha en que se haya recibido la resolución en que consta, el sumario se instruirá por la Superintendencia de Seguridad Social.

(68) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el D.S. N° 39, de Previsión Social, de 16.02.66.

Los sumarios que instruyan las instituciones de previsión tendrán una duración máxima de 30 días, prorrogables por el Superintendente. Las infracciones a lo dispuesto en este inciso, serán sancionadas por el Superintendente, previa investigación de los hechos.

Las medidas disciplinarias que se soliciten en virtud de los sumarios a que se refiere el inciso anterior, serán apelables ante el Superintendente en el plazo de 5 días hábiles, contado desde la fecha de la respectiva resolución y las que no fueron objeto de dicho recurso, se enviarán en consulta a dicho funcionario.

Artículo 56.- La resolución de la Superintendencia que disponga la suspensión o remoción de un empleado u obrero de las instituciones indicadas en el inciso segundo del artículo anterior, obligará a la autoridad que corresponda de la respectiva institución a hacer efectiva la medida o a poner término a los servicios, en su caso. Respecto de los Consejeros, Directores u otros ejecutivos que no tengan la calidad de empleados de dichas instituciones, bastará la resolución firmada del Superintendente imponiéndole las sanciones de suspensión o destitución para que surta, una vez transcrita al afectado y al respectivo Consejo, Directorio o autoridad ejecutiva que correspondiere, plenos efectos legales.

Esta disposición se aplicará previa ejecución del procedimiento que establece el artículo anterior.

Artículo 57.- Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social, en virtud de lo prescrito en los artículos anteriores, ésta podrá aplicar a los Consejeros, Directores, Vicepresidentes y Administradores de todas las instituciones sometidas a su fiscalización, que no dieran cumplimiento a sus instrucciones o dictámenes emitidos en uso de sus atribuciones de acuerdo con los preceptos legales que correspondan, las sanciones establecidas en los números 1, 2 y 3 del artículo 45 del D.F.L. N° 251, de 1931, previa investigación de los hechos. La multa a que se refiere el N° 2 de dicho artículo fluctuará entre medio y cinco sueldos vitales mensuales de la escala a) del departamento de Santiago y podrá ser reiterada una vez cada 30 días mientras se mantenga el incumplimiento; de ella responderá personalmente el infractor. (69)

Artículo 58.- En contra de las medidas disciplinarias que adopte el Superintendente de Seguridad Social en uso de las facultades que le otorga el artículo 57, que imponga las sanciones de los N°s. 2 y 3 del artículo 45 del D.F.L. N° 251, de 1931, podrá reclamarse ante la Corte de Apelaciones de Santiago dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación por carta certificada. Si el afectado tuviere su domicilio fuera del territorio jurisdiccional de dicha Corte, el término para reclamar se aumentará de acuerdo con la tabla de emplazamiento a que se refiere el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil. (70)

(69) El D.F.L. N° 251, de 25.05.31, con las modificaciones introducidas posteriormente, contiene principalmente las normas sobre seguros. El citado Art. 45 fue reemplazado por el N° 17 del Art. 144 de la Ley N° 18.046, de 22.10.81 y, por lo tanto, la referencia a los N°s. 1, 2 y 3 del mencionado Art. 45 del D.F.L. N° 251, debe entenderse hecha a los N°s. 1, 2 y 3 del Art. 28 del D.L. N° 3.538, de 23.12.80. Este D.L. contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Valores y Seguros.

(70) El D.F.L. N° 251, de 25.05.31, con las modificaciones introducidas posteriormente, contiene principalmente las normas sobre seguros. El citado Art. 45 fue reemplazado por el N° 17 del Art. 144 de la Ley N° 18.046, de 22.10.81 y, por lo tanto, la referencia al citado N° 3 del D.F.L. N° 251, debe entenderse hecha al N° 3 del Art. 28 del D.L. N° 3.538, de 23.12.80. Este decreto ley contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Para deducir las reclamaciones a que se refiere el inciso anterior, el afectado deberá consignar, previamente, en arcas fiscales, una suma de dinero equivalente a medio sueldo vital, escala a) del departamento de Santiago. Las sumas consignadas se ordenarán devolver por el Tribunal al reclamante o quedarán a beneficio fiscal, según se acogiere o no el reclamo interpuesto.

La reclamación se tramitará breve y sumariamente y con preferencia y de ella se dará traslado, por seis días hábiles, al Superintendente de Seguridad Social, a quien se le tendrá como parte. Vencido este plazo, haya o no evacuado el traslado la Superintendencia, el Tribunal procederá a la vista de la causa y resolverá sin más trámite. En contra de la resolución que dicte la Corte, no procederá recurso alguno.

Artículo 59.- Vencido el plazo a que se refiere el inciso primero del artículo anterior sin que se hubiere interpuesto reclamo o rechazado éste, la resolución de la Superintendencia que aplique la medida disciplinaria N° 3, del artículo 45 del D.F.L. N° 251, de 1931, a un Consejero, Director, Vicepresidente o Administrador de las instituciones sometidas a su fiscalización, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57, producirá plenos efectos legales una vez transcrita al afectado y al respectivo Consejo, Directorio o autoridad ejecutiva que correspondiere.

Artículo 60.- Las multas que no fueren pagadas dentro de los diez días siguientes al vencimiento del plazo para deducir la reclamación a que se refiere el artículo 58 o a contar del rechazo de ésta, se cobrarán ejecutivamente. Servirá de título ejecutivo, copia de dicha resolución firmada por el Superintendente.

En el juicio ejecutivo que al efecto se siguiere, no serán admisibles otras excepciones que la de prescripción o la de pago, acreditado con el comprobante de ingreso de la Tesorería que corresponda.

Serán competentes para conocer de estos juicios los Tribunales del Trabajo del departamento de Santiago y a la ejecución respectiva se aplicarán las normas contenidas en la letra e) del Título I del Libro IV del Código del Trabajo, a excepción de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 577. El producto de las multas ingresará en arcas fiscales. Las notificaciones y demás actuaciones judiciales en que deba intervenir un ministro de fe, podrán ser realizadas por el Receptor en lo Civil, que en cada caso y con el carácter de ad hoc, designe el Tribunal. (71)

La acción judicial para cobrar las multas prescribirá en el plazo de seis meses contado desde que la obligación se haya hecho exigible.

Artículo 61.- En los casos en que se establezca que los gastos de administración de las Cajas o cualesquier otros especificados en las leyes, y especialmente aquellos que se financian con el régimen de reparto, hayan sido sobrepasados o intercambiados en sus aplicaciones, el Superintendente elevará, si de los sumarios apareciere comprometida la responsabilidad de los vicepresidentes ejecutivos o consejeros, los antecedentes al Ministro del Trabajo y Previsión Social, recabando las medidas que considere necesarias. Una vez establecida la responsabilidad de los consejeros o funcionarios que autorizaron el exceso de gastos, hará recaer sobre ellos la obligación de enterar en las arcas de la Caja respectiva lo gastado indebidamente.

(71) De acuerdo con los Arts. 420 y 424 del actual Código del Trabajo, las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo deben entenderse hechas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo, respectivamente y en las comunas que no sean territorio jurisdiccional de estos últimos, a los juzgados de Letras en lo Civil.

Artículo 62.- Derogado. (72)

Artículo 63.- Derogado. (72)

Artículo 64.- Derogado. (72)

Artículo 65.- La Ley General de Presupuestos consultará en sumas totales los fondos que sean necesarios, para el mantenimiento y desarrollo de la Superintendencia. Todos los gastos incluyendo la remuneración del personal, serán pagados por la Tesorería Fiscal respectiva, previo giro del Superintendente.

Artículo 66.- El pago de la dieta a que se refiere el artículo 1º de la Ley Nº 11.855 se imputará a los fondos a que se refiere el artículo 63.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- El cargo de Intendente Abogado de la Planta de la Superintendencia de Seguridad Social quedará suprimido cuando se produzca su vacancia.

Artículo 2º.- Las modificaciones de rentas producidas con motivo de la aplicación de la Ley Nº 15.283, no se considerarán ascensos y, en consecuencia, no afectará al personal, lo dispuesto en el artículo 64 del D.F.L. Nº 338, de 1960, ni le hará perder el derecho que se establece en los artículos 59 y 60 de dicho texto legal.

La fijación de remuneraciones hecha de acuerdo con la Ley Nº 15.283 absorberá las rentas personales de los funcionarios de la Superintendencia, las que desaparecerán, sin perjuicio de su derecho a percibir el sueldo del grado superior, con arreglo a los artículos 59 y 60 del D.F.L. Nº 338, de 1960.

En ningún caso, la aplicación de dicha ley podrá significar disminución de remuneraciones para el personal en actual servicio.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.

Santiago, dieciséis de diciembre de 1965.- EDUARDO FREI M.- William Thayer Arteaga.

(72) Estos artículos fueron derogados por la letra b) del Art. 11 del D.L. Nº 786, de 4.12.74.

LEY ORGANICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

D.F.L. N° 101, de 1980 ^(*)(1)(2)

ESTABLECE EL ESTATUTO ORGANICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES, SU ORGANIZACION Y ATRIBUCIONES

Santiago, 13 de noviembre de 1980.- Hoy se dictó el siguiente:

D.F.L. Núm. 101.- Visto: La facultad que me otorga el artículo 95 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley:

TITULO I

CARACTERISTICAS, OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS FONDOS DE PENSIONES

Artículo 1º.- La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en adelante la Superintendencia, es una institución autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social y se regirá por el presente Estatuto y las disposiciones legales que se dicten en virtud de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 95 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. (3)(4)

Su domicilio para todos los efectos legales y procesales es la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Sedes Regionales o Zonales que pueda establecer el Superintendente en otras ciudades del país.

Su patrimonio está integrado por los fondos que anualmente destine al efecto la Ley de Presupuestos y los demás bienes que adquiera a cualquier título.

La Superintendencia estará sometida a la fiscalización de la Contraloría General de la República exclusivamente en lo que concierne al examen de las cuentas de sus entradas y gastos.

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la Obra modificable "Legislación Laboral y Previsional".

(1) Publicado en el Diario Oficial de 29.11.80.

(2) A este texto se ha introducido la modificación aprobada por el Art. 143 de la Ley N° 18.046, de 22.10.81; por el Art. 7º de la Ley N° 19.301, de 19.03.94; y por el Art. 5º de la Ley N° 19.705, de 20.12.2000.

(3) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere al Régimen de Previsión de las A.F.P.

(4) Ver D.F.L. N° 28, de 3.03.81, que contiene el Estatuto de Personal de la Superintendencia de A.F.P.

Artículo 2º.- La Superintendencia será la autoridad técnica de supervigilancia y control de las Administradoras de Fondos de Pensiones, en adelante las Administradoras, y sus funciones comprenderán los órdenes financiero, actuarial, jurídico y administrativo. (5)

Artículo 3º.- Corresponde a la Superintendencia las siguientes funciones:

- a) Aprobar o rechazar el prospecto que debe preceder a la formación de una administradora de fondos de pensiones; aprobar sus estatutos, autorizar su existencia y en general ejercer todas las facultades que el Decreto Ley N° 3.538, de 1980, y la ley de sociedades anónimas y su reglamento confieren a la Superintendencia de Valores y Seguros, respecto de las personas y entidades sometidas a su fiscalización; (6)(7)(8)(9)
- b) Fiscalizar las actuaciones de las Administradoras en sus aspectos jurídicos, administrativos y financieros, para lo cual, a su vez, podrá examinar y calificar el capital de esas entidades, el Fondo de Pensiones y el valor de las cuotas de éste, la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad, el Encaje, el valor de las comisiones que tengan derecho a cobrar a sus afiliados y los montos de las cotizaciones que éstos deban enterar en ellas, para el financiamiento y configuración de las pensiones que deban concederles;
- c) Velar por la formación y mantención del capital de las Administradoras, que no podrá ser inferior a 20.000 Unidades de Fomento;
- d) Asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en materia de su competencia y proponer las reformas legales y reglamentarias que la técnica y experiencia aconsejen;
- e) Fijar el plazo legal de seis meses para el entero de los valores referidos en la letra c) en caso de contravención a lo señalado en ésta, vencido el cual decretará la disolución de la correspondiente entidad;
- f) Reglamentar la forma y destino de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad, de cada una de las entidades que fiscaliza;
- g) Velar por la mantención del encaje de las Administradoras y que las inversiones de los recursos para el Fondo de Pensiones, se ajusten a las disposiciones legales que las rigen;

(5) El N° 1 del Art. 142 de la Ley N° 18.046, de 22.10.81, sustituyó el Art. 3º de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Valores y Seguros, contenida en el D.L. N° 3.538, de 23.12.80, y en el inciso 2º de dicho Art. 3º se expresa que no quedan sujetos a la fiscalización de la mencionada Superintendencia, "los bancos, las sociedades financieras, las sociedades administradoras de fondos de pensiones y las entidades o personas naturales o jurídicas que la ley exceptúa expresamente".

(6) La letra a) del artículo 3º fue reemplazada, como aparece en el texto, por el Art. 143 de la Ley N° 18.046, de 22.10.81.

(7) El citado D.L. N° 3.538, de 23.12.80, aprobó la Ley Orgánica de la Superintendencia de Valores y Seguros.

(8) La Ley sobre Sociedades Anónimas está contenida en la Ley N° 18.046, de 22.10.81.

(9) Los textos actualizados del D.L. N° 3.538 de 23.12.80, y de la Ley N° 18.046, de 22.10.81, pueden consultarse en la obra aludida del autor de estas notas.

- h) Disponer el examen de los libros, cuentas, archivos, documentos, contabilidad y demás bienes físicos, pertenecientes a los entes fiscalizados;
- i) Interpretar la legislación y reglamentación en vigencia e impartir normas generales obligatorias para su correcta aplicación por las Administradoras;
- j) Absolver las consultas, peticiones o reclamos que los afiliados o beneficiarios de las Administradoras, formulen en su contra;
- k) Evacuar los informes técnicos que les soliciten los Tribunales de Justicia, en materias propias de su competencia;
- l) Examinar, calificar y aprobar los balances que deben someterles los entes fiscalizados;
- m) Disponer la publicidad de medidas o instrucciones que afecten al funcionamiento de las Administradoras;
- n) Instruir investigaciones sumarias en las entidades fiscalizadas, aplicando las sanciones que corresponda, sin perjuicio de la Facultad de formular las ulteriores denuncias y querellas ante la justicia del crimen que corresponda por las eventuales responsabilidades de ese carácter que afectaren a aquéllas o a sus directores, ejecutivos o empleados;
- o) Establecer las normas que regulen los contratos de Seguro destinados a constituir las prestaciones que establece el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio, y fiscalizar la observancia de dichas normas y el cumplimiento de las obligaciones que emanen de los contratos; (10)(11)
- p) Dictar normas obligatorias, para asegurar la fidelidad de las actas, libros y documentos de las Administradoras, que determine la Superintendencia;
- q) Disponer la disolución de las Administradoras, en los casos contemplados por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980;
- r) Decretar y efectuar la liquidación de las Administradoras cuando procediere;
- s) Elaborar la tabla de intereses penales a que se refiere el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980;

(10) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere el Régimen de Pensiones de las A.F.P.

(11) La referencia debe entenderse hecha a la Superintendencia de Valores y Seguros, institución que es sucesora legal del servicio denominado Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio, de acuerdo a lo establecido en el Art. 40, del D.L. N° 3.538, de 23.12.80.

- t) Desempeñar las demás funciones que le encomienden las leyes. (12)(13)(14)(15)(16)(17)(18)

TITULO II

ORGANIZACION DE LA SUPERINTENDENCIA

Artículo 4º.- Un funcionario con el título de Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones es el Jefe Superior de la Superintendencia y tiene la representación legal, judicial y extrajudicial de la misma. (19)(20)(21)

El Superintendente será nombrado por el Presidente de la República, siendo de su exclusiva confianza.

-
- (12) Ver inciso 3º del Art. 1º de la Ley Nº 18.225, de 28.06.83, que se refiere a la obligación de la Superintendencia de conocer las solicitudes de desafiliación que indica.
- (13) El Nº 4 del Art. 12 de la Ley Nº 18.401, de 26.01.85, se refiere a la determinación del precio máximo de venta de las acciones de las A.F.P. en poder de las entidades financieras intervenidas que se indican que podrán venderse en las condiciones que se señalan. El texto actualizado de la Ley Nº 18.401 se inserta en "Normas Crediticias y Mercado de Capitales", obra publicada también por Publitecsa - Proman - Normatec.
- (14) La Ley Nº 18.201, de 27.01.83, crea la Secretaría General de la Presidencia de la República. El inciso final de su Art. 12, sustituido por la letra b) del Art. 16 de la Ley Nº 18.993, de 21.08.90, señala que el Ministerio del Interior, actuando por orden del Presidente de la República, tendrá la facultad de solicitar de los demás Ministerios, Servicios y Organismos de la Administración del Estado, como también de aquellas entidades en que el Estado, sus empresas, sociedades o instituciones tengan aportes, participación o representación mayoritarios, las informaciones y antecedentes que estime necesarios.
- (15) Los Arts. 3º y 5º del D.S. Nº 14, de Previsión Social, de 25.04.88, establecen que la Superintendencia deberá pronunciarse si corresponde la calidad de beneficiario que señala el Art. 5º de la Ley Nº 18.675, de 7.12.87, y solicitar lo que corresponda a las instituciones de previsión.
- (16) La Ley Nº 19.088, de 19.10.91, establece que en las actuaciones que se realicen y en las presentaciones que formulen ante Ministerios, entidades y servicios públicos que señala, relacionadas con vivienda, salud, educación, previsión social o trabajo, sólo será necesario presentar los originales de los documentos requeridos para ser cotejados gratuitamente y dejar fotocopias simples de los mismos estampando en ellas el timbre de recepción, la fecha y el nombre y firma del funcionario.
- (17) La Ley Nº 19.212, de 30.04.93, crea la Dirección de Seguridad Pública e Informaciones. Su Art. 22, inciso 1º, expresa lo siguiente: "La Dirección podrá requerir de las autoridades y funcionarios de cualquiera de los servicios de la Administración del Estado comprendidos en el artículo 1º de la Ley Nº 18.575, como asimismo, de las sociedades o instituciones en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios, los antecedentes e informes estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus objetivos".
- (18) La Ley Nº 19.366, de 30.01.95, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.F.L. Nº 1, de Justicia, de 18.10.95, sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas. Su Art. 16 faculta al Consejo de Defensa del Estado para requerir de las autoridades y funcionarios de cualesquiera de los servicios de la Administración del Estado la cooperación, los informes y antecedentes que estime necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas por dicha Ley Nº 19.366. El D.S. Nº 565, de Justicia, de 26.01.96, aprueba el Reglamento de la referida Ley Nº 19.366.
- (19) Ver notas al Art. 2º de la Ley Nº 16.395, de 28.01.66, que enlistan los D.S. de Relaciones Exteriores que se refieren a convenios sobre Seguridad Social entre Chile y otros países aplicables a los regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Normalización Previsional y al nuevo sistema de pensiones basado en la capitalización individual, (obra del autor de estas notas).
- (20) Los Arts. 58 al 62 de la Ley Nº 18.575, de 5.12.86, se refieren al ejercicio libre de la profesión, a las incompatibilidades y a la obligación de los funcionarios que indica de presentar declaración jurada de intereses con la individualización de las actividades económicas y profesionales en que participe el respectivo funcionario o autoridad.
- (21) El D.S. Nº 99, de Secretaría Presidencial, de 28.06.2000, aprueba el reglamento para la declaración de intereses a que se refiere el Art. 62 de la Ley Nº 18.575 citada en la nota anterior.

En los casos de vacancia, ausencia, impedimento o licencia el Superintendente será subrogado por el Fiscal y, a falta de éste, por el Jefe de la División Financiera.

Artículo 5º.- La Superintendencia estará constituida por las siguientes divisiones: Fiscalía, División de Control de Instituciones, División de Prestaciones y Seguros, División Financiera, División de Estudios y División de Administración Interna.

Lo anterior es sin perjuicio de las complementaciones que el Superintendente pueda establecer, según lo exijan las necesidades del funcionamiento de la Superintendencia, dentro de las divisiones señaladas.

Artículo 6º.- La Fiscalía dependerá directamente del Superintendente y estará a cargo de un abogado con el título de Fiscal que será de su exclusiva confianza.

Artículo 7º.- Corresponde especialmente al Superintendente:

- a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Superintendencia;
- b) Velar por el cumplimiento de las normas aplicables a la Superintendencia y adoptar las medidas necesarias para asegurar su eficiente funcionamiento;
- c) Fijar las estructuras internas de las diferentes Divisiones del Servicio;
- d) Dictar los Reglamentos Internos necesarios para el buen funcionamiento de la Superintendencia;
- e) Establecer Sedes Regionales o Zonales cuando el funcionamiento del Servicio así lo exija;
- f) Nombrar y remover al personal y proveer los cargos de la planta de la Institución;
- g) Contratar personal asimilado a un grado o a honorarios;
- h) Designar a los médicos cirujanos que integrarán las Comisiones Regionales a que se refiere el artículo 11 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en la forma que establezca el reglamento de la misma y fijar y cancelar sus emolumentos; (22)
- i) Ejecutar los actos y celebrar las convenciones necesarias para el cumplimiento de los fines de la Superintendencia.

En el ejercicio de estas facultades, podrá libremente administrar, adquirir y enajenar bienes de cualquiera naturaleza;

- j) Delegar atribuciones o facultades específicas en funcionarios de las plantas directiva, profesional o técnica de la Superintendencia; y
- k) Aplicar las sanciones que señalen las leyes y el presente decreto con fuerza de ley, de conformidad a lo establecido en su Título III.

(22) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere al Régimen de Pensiones de las A.F.P.

Artículo 8º.- Corresponde a la Fiscalía:

- a) Estudiar, analizar y resolver todas las materias jurídicas que competen a la Superintendencia;
- b) Participar en la elaboración de normas e instrucciones y circulares a impartirse a las personas y administradoras fiscalizadas;
- c) Colaborar en la determinación de las políticas de planificación, fiscalización y demás propias de la competencia de la Superintendencia;
- d) Proponer al Superintendente las reformas legales y reglamentarias que la técnica y la experiencia aconsejen;
- e) La sustanciación de las investigaciones sumarias que ordene instruir el Superintendente en las instituciones fiscalizadas, a menos que encomendare a éstas incoarlas;
- f) Proponer al Superintendente que las instituciones sometidas a la fiscalización de la Superintendencia deduzcan acciones civiles o criminales en contra de terceros para perseguir las responsabilidades a que hubiere lugar; que se deduzcan directamente esas mismas acciones cuando lo estimare conveniente, y que la Superintendencia intervenga como parte coadyuvante en los juicios en que tengan interés las Administradoras sometidas a su fiscalización.

Artículo 9º.- Los funcionarios de la Superintendencia prestarán declaraciones en conformidad a la legislación vigente.

Artículo 10.- La División de Control de Instituciones tiene a su cargo principalmente lo siguiente:

- a) Informar los prospectos de formación, las autorizaciones de existencia y el funcionamiento de las Administradoras;
- b) Llevar el Registro de las Administradoras con los respectivos Directorios y Gerencias Generales;
- c) Velar porque las Administradoras proporcionen a sus afiliados las informaciones que versan sobre las materias que señale la ley o las instrucciones de esta Superintendencia;
- d) Intervenir en todas las actuaciones relacionadas con la disolución y liquidación de las Administradoras, velando por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias e instrucciones impartidas sobre la materia;
- e) Asesorar al Superintendente en todas las materias que son de su competencia; y
- f) Elaborar las normas, instrucciones y circulares a impartir sobre materias de su incumbencia a los entes fiscalizados.

Artículo 11.- La División Prestaciones y Seguros tiene a su cargo velar por el fiel cumplimiento por parte de las Administradoras de las cotizaciones que deben exigir a los afiliados en vida activa

por invalidez y sobrevivencia; del otorgamiento oportuno de las prestaciones; y del seguro que deben contratar en una Compañía de Seguros que conlleva a la obligación de traspasar a ésta el saldo de la cuenta individual del afiliado en los casos establecidos por la ley.

Le corresponde, asesorar al Superintendente en todas las materias que le compete y elaborar las normas, instrucciones y circulares que deban impartirse sobre materias de su incumbencia a los entes fiscalizados.

Asimismo, debe asesorar al Superintendente en la confección de las normas que regulan los contratos de Seguros destinados a constituir las prestaciones que establece el Decreto Ley N° 3.500, de 1980. (23)

Artículo 12.- La División Financiera velará por el cumplimiento de las normas y políticas relativas al ámbito financiero y técnico de las Administradoras y la fiscalización de estas entidades en materia de su incumbencia.

En particular, le corresponde el estudio y control de los Balances, de las exigencias legales sobre capital mínimo, Fondo para Pensiones, Fondo de Fluctuación de Rentabilidad, Encaje, valor de las cuotas, Cartera del Fondo para Pensiones y Custodia de Valores.

Le corresponde, además, asesorar al Superintendente en todas las materias de su competencia y elaborar las normas, instrucciones, circulares que deban impartirse sobre materias de su incumbencia a las entidades fiscalizadas.

Artículo 13.- La División de Estudios tendrá a su cargo:

- a) Evaluar, proyectar, analizar y, en general, efectuar todos los estudios relacionados con el Sistema que le encomiende el Superintendente, en materias financieras, económicas, actuariales o de otro orden, tendientes a asegurar su buen funcionamiento;
- b) Participar en la determinación de la política de fiscalización;
- c) Efectuar los estudios administrativos para propender al mejoramiento de los procedimientos del Sistema;
- d) Elaborar las normas, instrucciones y circulares a impartirse a los entes fiscalizados.

Artículo 14.- Corresponde a la División de Administración Interna en general el manejo operativo interno del Servicio y principalmente:

- a) Control de Presupuesto y Contabilidad;
- b) Adquisiciones;
- c) Dirección del personal auxiliar;
- d) Mantención del registro del personal;

(23) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere al Régimen de Pensiones de las A.F.P.

- e) Registro y Control de la documentación del Servicio;
- f) Mantenimiento de su archivo general;
- g) Efectuar los pagos de sueldos, honorarios y demás gastos para el funcionamiento de la Superintendencia.

El Jefe de esta División tendrá el carácter de Secretario del Servicio y tendrá la calidad de ministro de fe en aquellas actuaciones que digan relación con transacciones y otorgamiento de certificados y copias de documentos oficiales emanados de la Superintendencia, y en los casos que así lo dispongan las leyes y reglamentos.

Artículo 15.- A las Sedes Regionales y Zonales les corresponde ejercer dentro del territorio de su competencia, las funciones y atribuciones que competen a la Superintendencia y que les sean delegadas por el Superintendente.

Artículo 16.- A la Superintendencia y a su personal no les son aplicables las normas generales o especiales que regulan la Administración del Estado, tanto centralizada como descentralizada, salvo lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.263, de 1975. (24)(25)

TITULO III

SANCIONES

Artículo 17.- Las Administradoras de Fondos de Pensiones que incurrieran en infracciones a las leyes, reglamentos, estatutos y demás normas que las rijan, o en incumplimiento de las instrucciones y órdenes que les imparta la Superintendencia, en ejercicio de sus facultades legales, podrán ser objeto de la aplicación por ésta, sin perjuicio de las establecidas en otros cuerpos legales o reglamentarios, de una o más de las siguientes sanciones: (26)

- 1.- Censura;
- 2.- Multa a beneficio fiscal, hasta por un monto no superior a 15.000 Unidades de Fomento, en su equivalente en moneda nacional o hasta por el 30% del valor total de las operaciones irregulares o de los actos o contratos que hayan sido ejecutados en infracción de ley, de reglamentos o de instrucciones de la Superintendencia, en su caso.
- 3.- Revocación de autorización de existencia de la Administradora. La aplicación de esta sanción procederá en casos de infracción grave de ley; en aquellos casos en que la ley expresamente lo disponga, y cuando la Administradora hubiere sido sancionada reiteradamente por haber incurrido en una o más de las conductas u omisiones señaladas en el artículo 154 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

(24) El D.L. N° 1.263, de 28.11.75, regula el sistema de administración financiera del Estado.

(25) La letra j) del Art. 7° de la Ley N° 19.296, de 14.03.94, sobre normas de asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, establece que las asociaciones podrán, entre otras finalidades, asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y participar en ellas, lo que no podrá ser realizado por las asociaciones que afilien al personal de los respectivos organismos de fiscalización administrativa.

(26) El artículo 17 fue reemplazado por el Art. 7° de la Ley N° 19.301, de 19.03.94. Posteriormente fue modificado por el N° 1 del Art. 5° de la Ley N° 19.705, de 20.12.2000.

Asimismo, la Superintendencia podrá aplicar esta sanción a las sociedades filiales de la Administradora o disponer la enajenación de sus inversiones efectuadas en o a través de éstas, cuando no cumplan con lo establecido en el inciso quinto del artículo 23 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. (27)

Cuando se apliquen las sanciones de los números 1) y 2) de este artículo, la Superintendencia podrá poner en conocimiento de la Junta de Accionistas las infracciones, incumplimientos o actos en que hayan incurrido los directores o gerentes, a fin de que aquélla pueda removerlos de sus cargos si lo estima conveniente, sin perjuicio de ejercer las acciones judiciales pertinentes. La convocatoria a esta Junta de Accionistas deberá hacerla el directorio dentro del plazo que fije la Superintendencia, pudiendo ser citado por ella misma si lo estima necesario.

Artículo 18.- Las resoluciones del Superintendente que impongan multas o la disolución de una administradora serán fundadas y se notificarán personalmente a su representante legal por intermedio de quien se desempeñe como ministro de fe de la Superintendencia o de un Notario Público.

La Administradora afectada podrá reclamar de la resolución del Superintendente ante la Corte de Apelaciones que corresponda, recurso que deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la notificación referida en el inciso anterior.

La Corte de Apelaciones que corresponda conocerá del recurso en cuenta, requiriendo el previo informe del Superintendente, el que deberá ser evacuado dentro del plazo que fije la Corte. Si vencido dicho plazo no hubiere sido evacuado el informe, la Corte podrá resolver sin más trámite la reclamación.

Artículo 19.- Una vez transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior o, en su caso, desde que quede a firme la sentencia judicial que niegue lugar a la reclamación, las resoluciones del Superintendente producirán sus efectos.

Las multas deberán ser enteradas en la Superintendencia según la equivalencia que tenga la Unidad de Fomento al momento del pago, dentro del plazo de quinto día, contado desde la fecha en que la respectiva resolución quede ejecutoriada y serán de beneficio fiscal.

El retardo en el pago de toda multa que aplique la Superintendencia, devengará los intereses establecidos en el artículo 53 del Código Tributario. Si la multa no fuere procedente y, no obstante hubiese sido enterada, la Superintendencia o la Corte en su caso, deberá ordenar se devuelva debidamente reajustada en la forma que señalan los artículos 57 y 58 del citado Código. (28)

Artículo 20.- En caso de disponerse la disolución de una Administradora, el Superintendente podrá asumir la liquidación de ésta o designar un Delegado a fin de que la practique, o un interventor a fin de que coordine y fiscalice el proceso de liquidación.

(27) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere al régimen de previsión de las A.F.P.

(28) Este inciso fue agregado por el N° 2 del Art. 5° de la Ley N° 19.705, de 20.12.2000.

Artículo 21.- En caso de que la Superintendencia tenga antecedentes que hagan presumir que personas naturales o jurídicas hubieren infringido lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, ejercerá las facultades y diligencias inspectivas que estime procedentes para los fines señalados en dicho precepto. (29)

Artículo transitorio.- Dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este decreto, el Presidente de la República designará al Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones. Dicha persona asumirá de inmediato su cargo y se desempeñará en el carácter de interino.

El Superintendente Interino tendrá todas las atribuciones contempladas en el presente decreto y gozará de amplias facultades para ejecutar todos los actos tendientes a instalación, organización y funcionamiento inicial de la Superintendencia. Especialmente, el Superintendente se entenderá facultado para contratar las personas que se desempeñarán como Fiscal, Jefes de División y al personal indispensable para el funcionamiento inicial y fijarles sus remuneraciones; celebrar contratos de compraventa, arrendamiento, mutuo, comodato o cualquiera otras convenciones que permitan la obtención de bienes inmuebles y muebles necesarios para la instalación material y funcionamiento de la entidad; contratar servicios o estudios a honorarios que contribuyan a la más adecuada organización y funcionamiento de la Superintendencia, y requerir de otras entidades del Sector Público la destinación de personal en comisión de servicios y cualquier otra prestación que facilite la instalación y funcionamiento inicial de la Superintendencia.

El Fisco asignará, mediante decreto supremo del Ministerio de Hacienda, las sumas necesarias para la instalación y funcionamiento inicial de la Superintendencia de acuerdo a un programa de los gastos que se efectuarán hasta el término del ejercicio de 1980 que propondrá el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La remuneración del Superintendente será fijada en el mismo decreto de nombramiento. Los demás contratos que celebre el Superintendente de acuerdo a las facultades especiales que le confiere esta disposición, requerirán la visación previa de la Dirección de Presupuestos.

El Superintendente, así como el resto del personal contratado por él, permanecerán en funciones hasta el momento que se disponga en el decreto que se dicte en virtud de las facultades que el inciso 2º del artículo 95 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, confiere al Presidente de la República, salvo que las autoridades que hubieren efectuado el nombramiento o la contratación decidan ponerle término anticipado. (30)(31)

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- José Piñera Echenique, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Sergio de Castro Spikula, Ministro de Hacienda.

(29) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere al régimen de previsión de las A.F.P.

(30) El Art. 17 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81, se refiere a una asignación especial mensual para el personal de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. El Art. 11 de la Ley N° 19.301, de 19.03.94 establece que la asignación del citado artículo 17 de la Ley N° 18.091 se aplicará también al personal de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la de Valores y Seguros, y se determinará en igual forma. Para este efecto, los respectivos Superintendentes deberán informar anualmente al Ministerio de Hacienda sobre esta materia. El gasto que represente esta asignación para cada Servicio se hará con cargo a los recursos con que cada uno de ellos financia anualmente sus remuneraciones.

(31) El citado D.L. N° 3.500, de 13.11.80, se refiere al régimen de previsión de las A.F.P.

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
DEPARTAMENTO JURIDICO**

**Cursa con alcance el D.F.L. Nº 101, de 1980, del
Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Nº 45.692.- Santiago, 28 de noviembre de 1980.

Esta Contraloría General ha dado curso al documento del rubro, en virtud del cual se establece el Estatuto Orgánico de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, su organización y atribuciones, por cuanto a su juicio, se encuentra ajustado a derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, cumple con hacer presente que, en lo relativo al artículo 20 del instrumento en examen –que señala que en caso de disolución de una Administradora, el Superintendente puede designar un Delegado a fin de que practique la respectiva liquidación o un interventor para que coordine y fiscalice el proceso– entiende que dicha designación deberá recaer, necesariamente, en funcionarios de la misma Superintendencia, toda vez que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 43 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, al producirse la disolución de una Administradora "la liquidación del Fondo de Pensiones y de la Sociedad será practicada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones".

Con el alcance que antecede se ha procedido a tomar razón del acto administrativo individualizado en el epígrafe.

Dios guarde a US.- Osvaldo Iturriaga Ruiz, Contralor General de la República.

DIRECCION DEL TRABAJO

Informativo:

LICENCIAS MEDICAS^(*)

¿QUE ES UNA LICENCIA MEDICA, QUE REQUISITOS TIENE Y QUE INSTITUCION TIENE COMPETENCIA PARA TRAMITARLA Y AUTORIZARLA?

La licencia es un documento otorgado por un médico que tiene por objeto justificar la inasistencia al trabajo o la reducción de la jornada por motivo de salud.

Además de ser otorgada por un médico, debe ser reconocida por el empleador, autorizada por el organismo previsional competente y tramitada en los plazos que la ley señala.

Si el trabajador se encuentra afiliado a una ISAPRE es esta institución la que debe tramitar y autorizar una licencia médica por enfermedad común. En cambio, si el trabajador se encuentra afiliado a FONASA, es competente para tramitar y autorizar la licencia el Servicio de Salud en cuyo territorio quede ubicado el lugar de desempeño del trabajador.

Si la empresa se encuentra afiliada a una Caja de Compensación de Asignaciones Familiares, es este organismo el que debe recepcionar la licencia médica de un trabajador afiliado a FONASA, la que verificará que los antecedentes estén correctos para su posterior remisión al COMPIN respectivo para su autorización y posterior pago.

¿QUE PLAZO TENGO PARA PRESENTAR A MI EMPLEADOR LA LICENCIA MEDICA POR ENFERMEDAD COMUN?

Usted dispone de un plazo de dos días hábiles, (no se cuentan ni domingo ni festivos), desde la iniciación de la licencia, para presentarla a su empleador. Recibida la licencia médica el empleador debe desprender del formulario el recibo y entregárselo a usted, fechado y firmado. El recibo servirá para acreditar la entrega de la licencia dentro del plazo legal y para el cobro del subsidio correspondiente. Una licencia médica presentada fuera de plazo puede admitirse a tramitación si se encuentra dentro del período de duración de la licencia y se acredite ante el Servicio de Salud o la ISAPRE que la inobservancia del plazo de presentación se debió a caso fortuito o fuerza mayor.

NO SE ME HA AUTORIZADO LA LICENCIA MEDICA PORQUE MI EMPLEADOR NO LA TRAMITO DENTRO DEL PLAZO LEGAL. ¿QUE PUEDO HACER?

Si usted ha presentado oportunamente la licencia médica al empleador y no es autorizada por el organismo pertinente por no haberse tramitado dentro del plazo legal de que disponía este último, usted tiene derecho a acreditar ante el Servicio de Salud o la ISAPRE, según corresponda, su ninguna participación en los hechos. En este caso la licencia será autorizada y se pagará el subsidio, pero el Servicio de Salud o la ISAPRE, según el caso, sancionará al empleador con la restitución de lo pagado.

(*) Fuente: website en Internet <http://dt.gob.cl>

¿QUE PUEDO HACER SI MI EMPLEADOR SE NIEGA A RECIBIRME LA LICENCIA MEDICA?

Cuando el empleador se niega a recepcionar su licencia médica o pone dificultades para cursar o suscribir el formulario, usted puede presentar la licencia médica directamente al Servicio de Salud o ISAPRE correspondiente, para su autorización. Estos organismos se encuentran facultados para calificar estas situaciones prudencialmente.

En este último caso no es necesario acreditar que se reúnen los requisitos para tener derecho a subsidio por incapacidad laboral, por cuanto la ISAPRE cuenta con los antecedentes necesarios, en tanto que el Servicio de Salud exigirá los comprobantes de la Administradora de Fondos de Pensiones o institución previsional a que usted esté afiliado.

DIRECCION DEL TRABAJO
Informativo:
PAGO DE SUBSIDIOS^(*)

¿QUE ES EL SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y CUANDO DEBE PAGARME LA ISAPRE EL SUBSIDIO DE UNA LICENCIA MEDICA?

El subsidio es la cantidad de dinero que la ISAPRE paga al trabajador que goza de licencia por enfermedad y que reemplaza a la remuneración.

La ISAPRE debe pagarle el subsidio por licencia médica con la misma periodicidad con que se pagan sus remuneraciones, no pudiendo en ningún caso el período de pago exceder de un mes.

¿SE ENCUENTRA OBLIGADO EL EMPLEADOR A PAGARME LOS DIAS NO CUBIERTOS POR EL SUBSIDIO CUANDO LA LICENCIA MEDICA NO SUPERA LOS 10 DIAS?

El pago de los subsidios se devenga desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta es superior a 10 días, o desde el cuarto día, si ella es o inferior a dicho plazo.

En otras palabras, si la licencia médica es de 10 días o menos, los primeros tres días no son pagados.

En estas circunstancias el empleador no se encuentra obligado a pagar dichos días, salvo que se haya convenido colectivamente su pago.

¿CUANDO TENGO DERECHO A SUBSIDIO POR LICENCIA MEDICA?

Para que usted pueda tener derecho a subsidio por licencia médica, debe tener un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente.

Si la incapacidad laboral es causada por accidente no se requieren los períodos de afiliación y de cotización antes señalados para tener derecho a subsidio.

SI SE PONE FIN A MI CONTRATO DE TRABAJO DURANTE LA LICENCIA MEDICA, ¿TERMINA TAMBIEN ESTAY, POR LO TANTO, TERMINA TAMBIEN EL SUBSIDIO?

Si usted hace uso de licencia médica y se le pone término a su contrato de trabajo no sufrirá perjuicio respecto del subsidio que recibe, por cuanto el pago del mismo continuará hasta el término de la correspondiente licencia médica.

(*) Fuente: website en Internet <http://dt.gob.cl>

DEL DIARIO OFICIAL

20 - Diciembre

- Ley N° 19.705. Regula las ofertas públicas de adquisición de acciones (OPAS) y establece régimen de gobiernos corporativos.

26 - Diciembre

- Decreto N° 1.539, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública (publicado en esta edición del Boletín).

28 - Diciembre

- Ley N° 19.704. Modifica la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales, y la Ley N° 17.235, sobre Impuesto Territorial.
- Ley N° 19.701. Reforma los institutos tecnológicos CORFO.
- Decreto N° 1.202, del Ministerio de Justicia. Aprueba texto del Estatuto Tipo al cual podrán ceñirse los servicios de bienestar que cuenten con la participación de la empresa o empleador (publicado en esta edición del Boletín).

5 - Enero

- Ley N° 19.708. Adecua la Ley N° 19.665, que modifica el Código Orgánico de Tribunales, al nuevo Código Procesal Penal.

6 - Enero

- Resolución N° 12.048 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija en \$ 3.800 valor hora participante en cursos de capacitación para el año 2001.
- Resolución N° 12.113 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija mínimo de horas cronológicas de enseñanza relacionada y valor hora por participante del contrato de aprendizaje.

10 - Enero

- Decreto N° 63, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo (publicado en esta edición del Boletín).

13 - Enero

- Decreto N° 841, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento para la concesión de la asignación de responsabilidad establecida en la Ley N° 19.664. (Por rectificación del

13 - Enero

Ministerio de Salud publicada en el Diario Oficial de 3.02.2001, se deja sin efecto la publicación del referido Decreto N° 841 por no estar totalmente tramitado).

15 - Enero

- Decreto N° 125, de la Subsecretaría de Guerra. Aprueba plan de acción gubernamental para la modernización del Servicio Militar.

NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (*)

13 - Diciembre

- **Dirección del Trabajo aumenta control de jornada laboral:** La Dirección del Trabajo reforzará la fiscalización del cumplimiento de la jornada laboral en las próximas semanas, sobre todo el comercio, anunció el Subdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz.

Según Marcelo Albornoz se ha constatado una extensión de la jornada debido a la mayor demanda de público en las casas comerciales en el período pre navideño y de fin de año.

La fiscalización a los centros comerciales es uno de los principales ejes de fiscalización, ya que el 65% de las sanciones abarcan el concepto de exceso de jornada, que incluye la falta de descanso semanal, no pago de horas extraordinarias y extensión por sobre las dos horas legales.

Entre enero y agosto la Dirección del Trabajo, recibió más de diez mil reclamos y denuncias por horas extraordinarias no pagadas y no pagadas oportunamente. "Muchas de estas cifras podrían verse abultadas si consideramos el exceso de jornada informal, es decir, aquel que es difícil de constatar por no tener los instrumentos de control. Si uno llega a una empresa que no tiene control de asistencia, evidentemente puede presumir que ahí se está trabajando más de lo adecuado, explicó el Subdirector.

15 - Diciembre

- **Mujer Estudio:** Que contratar a una mujer resulta más oneroso para las empresas que a un hombre es un concepto bastante difundido que parece tener mucho de mito según una investigación que en países latinoamericanos realizó este año la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Al analizar cuáles son los costos reales asociados a la maternidad, la lactancia y las salas cuna en Argentina, Brasil, México y Chile, se llegó a la conclusión que ninguno de ellos llega siquiera a representar un 2% adicional en el salario.

Los costos monetarios directos para el empleador asociados a la contratación de mujeres, según la legislación vigente de cada país son de 0,2% de la remuneración bruta mensual en México, 1% en Argentina, 1,2% en Brasil y 1,8% en Chile. Este bajo costo está relacionado a que la incidencia anual de los embarazos entre las trabajadoras asalariadas no es elevada, y tampoco lo son las licencias por maternidad ni los permisos de lactancia.

Según los resultados del estudio el porcentaje de las trabajadoras que recibe anualmente una licencia por maternidad es de 2,8% en Argentina, 3% en Brasil, 4,5% en Chile y 7,5% en México.

Según el Director Regional para América Latina y el Caribe de la OIT estos resultados llevan a descartar que las diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres resulta de la necesidad de compensar el mayor costo laboral que se debe enfrentar para contratarlas y que se origina en normas protectoras especiales.

(*) Periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo.

15 - Diciembre

En una investigación realizada en 1998, la OIT determinó que en América Latina la mano de obra femenina percibía remuneraciones que en promedio eran 36% inferiores a las masculinas.

16 - Diciembre

- **Finaliza Campaña Mujer con Derechos Mujer Ciudadana:** Con un evento cultural e informativo, el Servicio Nacional de la Mujer, clausuró la Campaña "Mujer con Derechos Mujer Ciudadana", iniciativa impulsada a nivel nacional que contó con la participación de numerosos servicios e instituciones públicas de la Región del Maule.

Esta actividad convocó a unas 500 personas, iniciándose con la entrega de cartillas de difusión de derechos por parte de los servicios participantes. Posteriormente se dio inicio a un acto cultural en el que participaron artistas folclóricos, provenientes de distintas comunas de nuestra región.

18 - Diciembre

- **OIT: Reformas Laborales:** El Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, Víctor Tokman, valoró que el Gobierno haya iniciado el debate de una reforma laboral más amplia que el proyecto que se encuentra en la Comisión de Trabajo del Senado, por cuanto estimó que en Chile es necesario que se apliquen los convenios básicos de la OIT sobre negociación colectiva y libertad de asociación sindical, ratificados por el Estado chileno.

Tokman dijo que es necesario dotar a la Ley de los instrumentos necesarios para castigar las prácticas antisindicales y ayudar a la creación de más sindicatos con la reducción de los quórum, ya que actualmente tienen derecho a negociar colectivamente menos del 10% de la fuerza laboral dependiente.

19 - Diciembre

- **Dirección del Trabajo intensifica fiscalizaciones en período navideño:** Como es habitual en esta época de Navidad se intensifica la actividad comercial, para lo que se han previsto normas excepcionales en esta materia (Art. 24 del Código del Trabajo). En este contexto y ante la consulta de diversos sectores la Dirección del Trabajo considera necesario hacer presente tanto a empleadores como trabajadores aspectos normativos que inciden sobre la especial situación que se da en esta época del año y que tiene como fin aclarar derechos y obligaciones de las partes.

En primer lugar, es necesario recordar que las normas sobre jornada de trabajo se mantienen plenamente vigentes, con la situación excepcional que en el período de siete días inmediatamente anteriores a Navidad, el empleador puede extender la jornada ordinaria diaria de sus trabajadores hasta un máximo de dos horas adicionales. Estas horas deberán pagarse como horas extraordinarias, esto es con un 50% de recargo.

Cuando este incremento de jornada se excede a las 48 horas semanales o la jornada establecida en el contrato, no se podrán pactar horas extraordinarias adicionales.

19 - Diciembre

Es preciso señalar que, salvo la excepción expuesta, el empleador no está eximido de sus restantes obligaciones legales en la materia. Entre ellas conviene destacar que al otorgar el descanso semanal correspondiente, luego de los 5 ó 6 días continuos de labores, según el contrato, al menos uno de ellos durante el mes debe ser día domingo. De esta situación se exceptúan los trabajadores contratados por 30 días o menos.

Con relación a lo anterior, se debe tener presente que respecto de los trabajadores contratados por el período señalado, también corresponde la obligación de suscribir los respectivos contratos de trabajo, así como la declaración y pago de sus correspondientes cotizaciones previsionales.

El empleador mantiene la obligación legal de llevar un sistema de control de asistencia, ya sea un libro de firmas, un reloj control u otro debidamente autorizado por este Servicio, en el que los trabajadores en forma personal registren su asistencia marcando la hora efectiva de ingreso y salida de su jornada laboral. Si bien es cierto que cada establecimiento o Mall está en libertad de establecer sus horas de apertura y cierre, ello sólo puede realizarse dentro del marco del respeto a las normas anteriormente señaladas.

Para cualquier consulta la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, confección del vestuario, producción servicios y actividades conexas (CONFECOVE) puso a disposición el fono consulta 6322884 además se puede hacer consultas como es habitual al fono consulta laboral 6386350.

20 - Diciembre

- Una importante participación tuvo la Dirección del Trabajo en la Decimasexta versión de la Expocol 2000 (Exposición Agrícola, Comercial, Artesanal e Industrial) que durante cuatro días se desarrolló en el Parque Municipal Abel Bouchón Fauré en la localidad de San Fernando.

En esta oportunidad el Stand, atendido por funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Colchagua, se encargó de distribuir material informativo sobre la normativa laboral en nuestro país a los asistentes de este encuentro Regional.

El objetivo de este evento es presentar a la comunidad todos los avances en los diversos ámbitos de la economía tanto a nivel macro cómo micro empresarial en conjunto con las entidades públicas, para aclarar a los usuarios sus dudas sobre temas laborales y también rescatar ideas, lo que permitirá una mayor participación ciudadana en el continuo crecimiento regional para el siglo XXI.

21 - Diciembre

- **Mujer: Temporeras:** Un programa destinado a proteger y beneficiar a las cerca de 200 mil trabajadoras temporeras existentes en el país, anunciaron ayer los Ministros del Trabajo, Ricardo Solari; Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Adriana Delpiano; de Salud, Michelle Bachelet y de Agricultura, Jaime Campos, durante una visita a la Central Frutícola David del Curto en Paine.

21 - Diciembre

La idea es, que a través de un trabajo conjunto de estos Ministerios, mejorar las condiciones de trabajo de las temporeras por medio de programas de capacitación en prevención de riesgos y normas laborales, uso de pesticidas y la habilitación de guarderías para el cuidado de los hijos de las trabajadoras hasta los 12 años.

Además se intensificarán las fiscalizaciones de las condiciones de trabajo agrícola de temporada, ampliando los horarios de fiscalización a los fines de semana y días feriados.

También se realizará un empadronamiento de las empresas contratistas para que se hagan responsables del cumplimiento de las normas laborales de sus trabajadoras.

22 - Diciembre

- **Sindicalismo:** El 94% de los trabajadores de la Región del Maule, no se encuentra sindicalizado, debido a que las empresas no permiten la conformación de sindicatos, no obstante el derecho a sindicalización, está establecido en el Código del Trabajo.

Así lo denunció el Diputado Sergio Aguiló; el SEREMI del Trabajo, Roberto De los Ríos; la Directora Regional del Trabajo Nora Buzeta y el presidente Regional de la Central Unitaria de Trabajadores, Ricardo Moya, quienes mencionaron a modo de ejemplo el despido de dos funcionarios de un conocido supermercado de Talca, supuestamente por formar un sindicato al interior de la empresa.

Las autoridades formularon un llamado a los empresarios de la Región a respetar los derechos laborales de sus empleados los que se encuentran tipificados tanto en reglamentos de organismos internacionales, como en las propias leyes que rigen al país. También hicieron un llamado a los trabajadores de la región que al verse enfrentados a prácticas de esta naturaleza, concurren a la Inspección del Trabajo a hacer la denuncia correspondiente.

En la región del 6% de los trabajadores sindicalizados, sólo el 2% pertenece a sindicatos autónomos (trabajadores independientes, eventuales o transitorios) y el 4% restante a aquellos donde existe empleador (empresas o interempresas).

Anunciaron que la próxima semana se firmará un convenio con la Corporación de Asistencia Judicial, con el fin de brindar la asesoría técnica y el apoyo necesario para los trabajadores que vean transgredidos sus derechos.

23 - Diciembre

- **D.T.: ANFP:** La tesis planteada por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) en el sentido de apoyar a los clubes que quieran demandar al Estado por no haberles informado que debían dejar de cotizar en el Instituto de Normalización Previsional (INP) para hacerlo en el Sistema de Administración de Fondos de Pensiones (AFP) no es válida, según Pablo Leiva, Jefe de la Unidad de Sectores Especiales de la Dirección del Trabajo, debido a que en 1995 se notificó a todos los clubes e incluso a la propia ANFP que desde ese momento debían cotizar a través del sistema AFP. Pese a esta notificación los clubes siguieron cotizando en el INP y por esta razón el año pasado la Dirección del Trabajo, sancionó a los clubes levantando actas de cobros previsionales las que fueron remitidas a las distintas administradoras de pensiones.

27 - Diciembre

- **Salario Mínimo:** El salario mínimo de 100 mil pesos que rige en el país desde el 1º de junio es el cuarto más alto de América Latina, después de Panamá, Argentina y Costa Rica. Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según el organismo este incremento en los salarios mínimos es señal de un progreso laboral.

A juicio de los economistas de la Universidad de Chile, Patricio Mujica y la Universidad Católica, Luis Felipe Lagos el incremento de 40% nominal que acumulan los salarios mínimos en los últimos tres años impuso una rigidez en el mercado laboral que ha sido perjudicial para la creación de empleo. Aunque reconocen que existen razones de equidad social que respaldan el establecimiento de salarios mínimos crecientes, tampoco es justo que se establezcan sueldos que benefician a quienes cuentan con trabajo, pero reduce las posibilidades de quienes se encuentran cesantes o buscan empleo por primera vez. Por ello para Luis Felipe Lagos debería establecerse un mecanismo para que los salarios mínimos respondan al ciclo económico, existiendo la posibilidad de ajustarlos a las fluctuaciones del mercado. "Con esta mayor flexibilidad laboral se fortalece el empleo", sostuvo.

28 - Diciembre

- **D.T.: inaugura oficina en Villarrica:** Con la asistencia de la Directora Nacional del Trabajo, María Ester Feres, además de importantes autoridades regionales, la Dirección del Trabajo de la IX Región, inauguró sus nuevas dependencias en la comuna de Villarrica.

Como parte de la política de modernización y acercamiento a la ciudadanía, la Dirección del Trabajo inauguró en Villarrica las nuevas oficinas de la Inspección Comunal.

La ceremonia de inauguración estuvo encabezada por la Directora del Trabajo, María Ester Feres; la Intendente de la IX Región, Berta Belmar; el SEREMI del Trabajo, Fernando Pizarro; el Diputado, Mario Acuña y el Director Regional del Trabajo, Héctor Orrego, además de representantes de organizaciones sindicales y empresariales.

El objetivo de esta oficina, según el Inspector Comunal de Villarrica, Gonzalo Pacheco, es crecer al ritmo de nuevas tecnologías, para ello la nueva Inspección Comunal entregará un servicio altamente tecnológico, respaldado por un sistema informático en línea, que beneficiará, además a los usuarios de Pucón y Curarrehue.

Según María Ester Feres, este nuevo esfuerzo del Servicio, responde a la política de acercamiento a la gente, para crear en Chile una cultura de diálogo Social. "El crecimiento económico debe ir junto a los beneficios sociales que se le entregan a los trabajadores, y para ello es necesario el permanente trabajo cooperativo del Estado, las organizaciones sociales y los empresarios", sostuvo. "No nos interesa reprimir y castigar a quienes infrinjan la ley, sino que ésta se cumpla", afirmó.

Por su parte la Intendente Berta Belmar, destacó el proceso de modernización de la gestión pública de la Dirección del Trabajo y señaló que esta nueva oficina significa un paso hacia la descentralización de los servicios públicos.

2 - Enero 2001

- **OIT:** El Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Víctor Tokman, propuso que mediante la consulta entre parlamentarios, empresarios y trabajadores, se llegue una fórmula que permita que los sindicatos realmente tengan el poder de negociar colectivamente, porque de lo contrario el espíritu de la ley, seguirá siendo ley muerta.

Esto porque pese a que la negociación colectiva está permitida en la ley para la mayoría de los 3,3 millones de trabajadores dependientes (de estos 470 mil pertenecen al sector público) sólo negocian alrededor de 300 mil. La explicación que dan los expertos es que al existir dispersos miles de sindicatos pequeños con quórum muy bajo, no tienen la capacidad económica de contratar asesores y menos capacitarse para adquirir dominio técnico que los ayude a hacer frente a empleadores con asesores, poder económico y organizaciones que las respaldan.

Una alternativa propuesta es encontrar una fórmula que reemplace el antiguo concepto de sindicato interempresa por un grupo importante de pequeños sindicatos que proporcionen los medios económicos y la asesoría técnica necesaria a sus trabajadores, para representarlos en una negociación colectiva y de esta manera no se cumpla el temor empresarial de que este mecanismo se transforme en una negociación por ramas, explicó Tokman.

3 - Enero

- **D.T.: Encuesta Laboral Sindicalismo:** Un informe contenido en la última Encuesta Laboral ENCLA de la Dirección del Trabajo reveló que ha continuado disminuyendo la sindicalización en Chile en los últimos años, ello debido en parte a que la institucionalidad del sector se encuentra escasamente desarrollada. Los datos de la ENCLA dan cuenta de esta debilidad, ya que sólo el 17% de las empresas encuestadas contaba con sindicato. En las pequeñas un 4,8% de los trabajadores, están sindicalizados, en las medianas sólo el 38,4% y en las grandes 56,8%.

Como dato adicional la Dirección del Trabajo consigna que en 1999 los trabajadores sindicalizados sumaron 579.996, cifra que representa un 5,1% menos que el año anterior, mientras que los trabajadores afiliados a los sindicatos de las empresas cayeron en 7,9% ese año en relación a 1998.

4 - Enero

- **Reformas Laborales:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, afirmó ayer que el Gobierno presentará al Congreso las indicaciones al proyecto de Reformas Laborales relacionadas con la negociación colectiva y al no reemplazo de trabajadores durante una huelga.

El anuncio lo hizo después de la primera sesión del año de la Comisión de Trabajo del Senado, que discute las Reformas Laborales. A ella asistieron dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), para exponer sus posiciones frente a la iniciativa.

Sobre el reemplazo de trabajadores durante huelgas legales, el Secretario de Estado dijo que la idea es que este derecho sea garantizado, pero que no ponga en riesgo las fuentes

4 - Enero

laborales y la continuidad del proceso productivo y mucho menos nuestras exportaciones. Reiteró que estos temas se incluirán si existe amplio consenso entre los parlamentarios, y afirmó que se espera llegar a un acuerdo a fines de enero o principios de marzo.

5 - Enero

- **D.T.: Feriados Legales:** Según Cecilia Sánchez, Subjefa del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, la Legislación Laboral contempla dos tipos de feriados legales a los cuales tiene derecho todo trabajador: básico y progresivo, además existe el feriado proporcional, que es una indemnización y procede cuando el trabajador termina su relación laboral.

En el primer caso se trata del derecho a descanso, por 15 días hábiles, a que tiene todo trabajador una vez cumplido un año de contrato laboral; mientras que el segundo se refiere a aquel día adicional que tiene un trabajador después de 10 años continuos o discontinuos por uno o varios empleadores. Además señala que el feriado básico no puede ser compensado en dinero porque dejaría de cumplirse el objetivo general de la ley que es permitirle al trabajador recuperar las energías gastadas durante el año de trabajo. También señala que las remuneraciones en vacaciones deben ser íntegras y dependen del sistema de trabajo, esto es: con sueldo fijo, variable o mixto. El variable es basado en comisiones, primas o tratos y el cálculo se hace considerando el promedio de los últimos tres meses.

6 - Enero

- **Capacitación:** Un fuerte crecimiento experimentó el número de trabajadores capacitados durante el 2000. Según cifras del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) el año pasado se capacitaron 634 mil trabajadores en todo el país, lo que significa un crecimiento del 26,7% respecto de 1999.

"Estas cifras revelan no sólo una situación estadísticamente positiva, sino un paso claro en la dirección de tener trabajadores de calidad mundial, más preparados para labrarse un mayor futuro y en condiciones de realizar aportes significativos al desarrollo de las empresas y del país", afirmó el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, quien sostuvo que estos indicadores permiten asegurar que se podrá cumplir la meta presidencial de capacitar a un millón de trabajadores durante la actual administración.

El positivo avance en capacitación fue posible gracias a una inversión total de casi 64 millones, cifra que supera en un 40% la inversión efectuada en 1999.

La capacitación vía franquicia tributaria se concentró en las áreas de administración; computación e informática; servicios a las personas; ciencias y técnicas aplicadas; comunicaciones e idiomas.

- **Cartas de Despido:** Un considerable aumento registraron este año las cartas de anuncios de despidos que recibió la Dirección del Trabajo en el área Metropolitana de parte de las empresas. Las cifras señalan que mientras en 1999 las notificaciones llegaban a un total de 24.428, durante el año 2000 se registraron 39.571 casos, lo que implica un aumento del 61,7%.

8 - Enero

El Director Regional del Trabajo, Alfredo Montesinos, explicó que estas cifras varían mes a mes. Tal situación se aprecia al comparar los registros de diciembre del 2000, que señalan que los despidos fueron de 2.143 con los de igual período de 1999, cuando se apuntaron 1.746 casos.

Montesinos aclaró que estas cartas de notificación no son finiquitos, pues estos últimos son acuerdos mutuos entre empleador y trabajador para terminar un contrato. Por el contrario, en la notificación de aviso de despido se debe señalar cuál es la causal del despido, los hechos en que se funda éste, el estado o las condiciones previsionales que al momento de finalizar el contrato deben estar a lo menos declaradas.

Según el Director Regional del Trabajo, las denuncias más comunes se refieren al no pago de remuneraciones, cancelación incompleta de éstas o porque no se han reconocido las horas extras.

En relación a las denuncias correspondientes a los feriados, Montesinos señaló que las más frecuentes son por el no otorgamiento de vacaciones, no acuerdo sobre la fecha de éstas, o porque al trabajador se le dieron menos días de los que le correspondían.

9 - Enero

- **Estudio: Encuesta Intolerancia y Discriminación de la Fundación IDEAS:** Una mejor valoración del acceso de los discapacitados y la tercera edad al mundo del trabajo, pero un clasismo que persiste frente a las personas de más escasos recursos, son dos de las principales conclusiones para el ámbito laboral que revela la Encuesta sobre Intolerancia y Discriminación que la fundación IDEAS dio a conocer ayer.

Al consultar si las personas son pobres porque no se han esforzado por salir de su situación, un 48,2% de los entrevistados se manifestó de acuerdo. A su vez un 39,9% apoya la idea de preguntar por el lugar de residencia de quienes buscan trabajo. Un 75,8% está de acuerdo con que las personas de tercera edad trabajen y un 89% rechazó la tesis de que los discapacitados son un obstáculo en el trabajo. Igualmente hay una buena recepción hacia la inserción laboral de ex presidiarios, ex drogadictos e indígenas, sin embargo persiste una mirada negativa hacia los inmigrantes peruanos y bolivianos.

El estudio fue apoyado por los Ministerios Secretaría General de Gobierno, Trabajo, MIDEPLAN y SERNAM y contó con la asesoría de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

10 - Enero

- **Estudio: Estrés Laboral:** El estrés laboral pese a ser catalogado como una enfermedad de trabajo y representar el 10% del total de las licencias médicas, no es cubierta por las Mutuales de Seguridad del país.

Según un estudio de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Chile gasta anualmente más de 46 mil 693 millones por concepto de licencias médicas, consultas y medicamentos asociados a trastornos mentales.

10 - Enero

Según la Jefa del Departamento de Salud Mental del Ministerio de Salud (MINSAL), Elisa León, el estrés laboral ocasiona graves riesgos en el desempeño de las personas, por lo que debe existir una política de prevención a nivel empresarial. La especialista explicó que la enfermedad interfiere negativamente en las prácticas de seguridad en el trabajo y en las conductas lo que puede provocar un aumento en las tasas de accidentabilidad, por el cansancio físico y mental, la tendencia al alcoholismo y la drogadicción, además de la automedicación.

Según la ACHS variados son los estímulos que generan estrés laboral, los que pueden provenir del ambiente físico, como la iluminación, el ruido, la temperatura y la contaminación; causas relacionadas con el tipo de trabajo, como el conflicto de roles, sobrecarga de tareas y turnos nocturnos sin descanso oportuno; estilos rígidos de dirección, malas comunicaciones, pobre reconocimiento y falta de beneficios.

11 - Enero

- **Discapacitados:** Un total de 63 jóvenes con discapacidad mental leve recibieron ayer sus títulos profesionales luego de completar los cursos que imparte la fundación TACAL con la colaboración del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y los organismos intermedios y de capacitación de ASIMET y ASEXMA.

Diecisiete de los alumnos ya encontraron empleo, un logro calificado como excelente por la gerenta general del organismo, Libusa Gottlieb, quien destacó la confianza del empresariado en el grado de calificación alcanzado por los estudiantes.

Durante la ceremonia a la que asistieron el Director del SENCE, Daniel Farcas, la Secretaria Ejecutiva de FONADIS, Andrea Zondeck y empresarios, los jóvenes discapacitados recibieron diplomas que los acreditan como ayudantes de mecanización y despacho, auxiliares de correos y archivos y ayudante de clasificación, envasado y embalaje.

Daniel Farcas informó que el SENCE ha capacitado a cerca de 700 mil personas a través de sus programas y destacó la labor que desarrolla la fundación creada hace 15 años para un sector tradicionalmente segregado por la sociedad.

12 - Enero

- Dirección del Trabajo patrocina Seminario sobre análisis de las causales de la Terminación del Contrato de Trabajo.

El Seminario fue organizado por Publitecsa y contó con el patrocinio de la Dirección del Trabajo.

El Subdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz; el Jefe del Departamento de Fiscalización, Raúl Campusano; la Asesora del Departamento Jurídico, Cecilia Farías y el Asesor del Ministro del Trabajo, Germán Acevedo, expusieron y analizaron, junto a un centenar de trabajadores y empleadores, las causales de la terminación del contrato de trabajo y el fuero laboral en la legislación chilena.

12 - Enero

En la oportunidad, Cecilia Farías expuso sobre las causales objetivas y económicas de terminación de la relación laboral; Raúl Campusano, sobre formalidades del despido y el fuero laboral; Germán Acevedo, sobre procedimientos de reclamación administrativa y judicial en el despido, análisis de la Ley N° 19.631 sobre limitaciones del despido por el no pago de cotizaciones previsionales y análisis del proyecto de ley sobre seguro de desempleo y Marcelo Albornoz, sobre al análisis de la Ley N° 19.631 y la reciente jurisprudencia de la Dirección del Trabajo.

Según Cecilia Farias las causales de terminación del contrato individual están definidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. Por tanto el desconocimiento de la norma no procede al momento de presentar las descargas tanto del empleador como del trabajador al terminar la relación laboral.

Por su parte Germán Acevedo, explicó que el Seguro de Desempleo proporcionará beneficios monetarios a todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo ante un eventual término del contrato, cuyo financiamiento se realizará a través de la creación de un fondo de cesantía solidario que combinará aportes de las cuentas individuales de los trabajadores (0,6%), de la empresa (2,4%) y del Gobierno que contribuirá anualmente con unos 225 mil U.T.M.

Mario Schilling, productor del evento, anunció que Publitecsa realizará durante todo el año cerca de 120 seminarios, en los que participarán importantes personalidades del ámbito económico.

13 - Enero

- **Mujer: Préstamos para dueñas de casa:** El Gobierno pondrá en marcha un plan para dar créditos a dueñas de casa con el objeto de convertirlas en micro empresarias, sin que abandonen las labores del hogar. El Programa fue impulsado por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y será ejecutado por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), CONADI y FONADIS.

Los préstamos para dueñas de casa serán un plan piloto que se financiará con un fondo de 38 millones de pesos, administrado por el FOSIS y beneficiará a alrededor de 500 mujeres. La idea es que las jefas de hogar compren herramientas de trabajo que puedan usar en su hogar, como máquinas de coser, lavadoras automáticas u hornos semi- industriales, que les permitan hacer trabajos para terceros y aportar un nuevo ingreso a sus familias.

La idea se basa en la experiencia del "Banco de los pobres de Bangladesh", una institución mundial que sólo presta pequeños montos a mujeres para generar autoempleo.

Para acceder a estos programas los interesados deben dirigirse al FOSIS, Ahumada 48, piso 8, Santiago.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

TRABAJADOR PORTUARIO. CONCEPTO. CURSO BASICO DE SEGURIDAD. PROCEDENCIA.

5.174/346, 11.12.00.

- 1) Fija concepto de trabajador portuario.**
- 2) El curso básico de seguridad a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo es exigible a todos los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad de contratación.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 133. Decreto Supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 17.

Este Servicio ha estimado necesario fijar el alcance del concepto de trabajador portuario a fin de determinar a cuáles trabajadores resulta aplicable la exigencia del curso básico de seguridad a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo y permitir a la Autoridad Marítima dictar las instrucciones de fiscalización que corresponda para regular el acceso de estos trabajadores a los recintos portuarios.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Nuestra legislación laboral define al trabajador portuario en el inciso primero del artículo 133 del Código del Trabajo señalando que *"Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios"*.

Agrega la referida disposición legal en sus incisos 2º, 3º y 4º que *"Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales."*

"El trabajador portuario, para desempeñar las funciones a que se refiere el inciso primero, deberá efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá tener los requisitos y la duración que fije el reglamento."

"El ingreso a los recintos portuarios y su permanencia en ellos será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones fundadas de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona".

Por su parte el artículo 17 del D.S. N° 48, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por los D.S. N° 60 y 90 de 1999,

cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.S. N° 90, señala que *"Sólo podrán desempeñarse como trabajadores portuarios aquellos que previamente hayan aprobado de conformidad al respectivo reglamento el curso básico de faenas portuarias que dispone el artículo 133 del Código del Trabajo"*.

El análisis armónico de las disposiciones legales y reglamentarias preinsertas permite afirmar que la calidad de trabajador portuario se determina o define por la concurrencia de dos elementos fundamentales: la función o faena que desarrolla y el espacio físico en que ésta tiene lugar.

En relación a la función o faena, es necesario destacar que debe atenderse a la labor que desempeña el trabajador de que se trate, independientemente de la denominación que se le asigne al respectivo cargo.

En otros términos los requisitos que deben cumplir los trabajadores portuarios en y para el desempeño de sus funciones son: a) realizar funciones de carga y descarga de mercancías u otras faenas propias de la actividad portuaria; b) que esta actividad la realicen en los recintos portuarios o a bordo de naves y artefactos navales en los puertos del territorio nacional, y c) que cumplan con el curso básico de seguridad en faenas portuarias a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo.

En este mismo orden de ideas cabe hacer presente que la definición legal es muy clara respecto de calificar como trabajadores portuarios a los que realizan funciones de carga y descarga de mercancías, sea a bordo de naves o artefactos navales o en recintos portuarios.

No lo es, sin embargo, en cuanto se extiende la calificación de portuarios a los trabajadores que realizan *"las demás faenas propias de la actividad portuaria"*.

Sobre este particular, con el mérito de los antecedentes proporcionados por la actividad de fiscalización realizada en los puertos del país, es posible sostener, en opinión de esta Dirección, que en la expresión *"demás faenas propias de la actividad portuaria"*, deberá comprenderse toda acción o trabajo corporal que se realice en naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como también en los recintos portuarios del país, que no siendo faenas de carga y descarga, aparecen como acciones o trabajos que son inseparables de estas funciones, de suerte que sin ellas se alteraría la esencia de la actividad portuaria.

Son, en la práctica, las tareas o faenas de movilización de la carga entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, las que se inician y terminan al interior de dichos recintos, las de acopio y almacenaje de la descarga dentro de ellos y las que se desempeñan desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval.

Por tanto, en opinión de esta Dirección, movilización de la carga es la actividad de traslado de la misma que ocurre entre la nave o artefacto naval y el recinto portuario hasta dejarla en condiciones que permita realizar la faena de transporte terrestre y viceversa.

En estas circunstancias, es posible concluir que todo aquel trabajador que desarrolle sus labores al interior de los recintos portuarios pero que no esté directamente vinculado a la faena de movilización de la carga entre la nave y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, *no* es trabajador portuario.

Así, a juicio de la suscrita, no revisten dicha calidad, entre otros, los funcionarios de las agencias de aduana, los encarpadores, choferes de camiones u otro medio de transporte terrestre, el personal ferroviario, los mecánicos, los controles de tránsito, los guarda almacenes, etc.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que, *son trabajadores portuarios* los trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval.

En estas circunstancias, en opinión de este Servicio, el curso básico de seguridad en faenas portuarias a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo, resulta exigible a todos aquellos que se enmarquen dentro del concepto de trabajador portuario precedentemente indicado, más allá de la modalidad contractual en virtud de la cual prestan servicios.

Tal sería, por ejemplo, el caso de los siguientes trabajadores, haciéndose presente que la enumeración se indica a título meramente ejemplar y no reviste carácter taxativo:

- 1) *Capataz de muelle*: organiza y controla el cumplimiento de las faenas en los recintos portuarios.
- 2) *Capataz de nave*: organiza y fiscaliza el cumplimiento de las faenas a bordo de la nave.
- 3) *Movilizador/Estibador*: participa en forma directa en las funciones de levantar, trasladar y depositar la carga, tanto a bordo como en tierra.
- 4) *Trincador/destrincador*: encargado de trincar y destrincar la carga, esto es, hacerla estable y firme, o soltarla, para poder trasladarla, según el caso.
- 5) *Gruero*: opera y maneja las grúas de la nave y a costado de nave y sitios portuarios.
- 6) *Winchero*: opera los winches de las plumas de carga de la nave.
- 7) *Horquillero*: opera tanto a bordo de naves, a costado de nave o sitios portuarios, equipos de movimiento de carga, sean éstas grúas horquillas o grúas portacontenedores.
- 8) *Portalonero*: dirige a distancia por medio de señas de brazos y manos, las operaciones de los grueros y wincheros.
- 9) *Terminal tractor* (chofer de porteo dependiente de la empresa de muellaje): conduce camión porta contenedor desde la nave a los sitios de acopio.
- 10) *Chofer carga y descarga de vehículos sobre sus ruedas*: trabajador movilizador que se encarga de bajar vehículos desde la nave hasta sectores de stacking.
- 11) *Supervisor*: tiene a su cargo, una vez establecida la planificación de la nave, todas las operaciones necesarias para cumplir con las faenas de estiba y desestiba.
- 12) *Stacking control*: encargado de preparar en los sitios portuarios la ubicación de los containers y mercancías antes de ser embarcadas; tiene la responsabilidad de la secuencia de embarque.

- 13) *Planimetrista*: responsable de la estiba y desestiba de la nave, encargado de la distribución correcta de la carga a bordo y también en el consolidado del contenedor.

Se reitera lo expresado en párrafos anteriores en cuanto a que para calificar a un trabajador portuario debe atenderse a la función que desempeñe y no a la denominación que se asigne a su cargo.

SERVICIO DE TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS. COBRADORES. UNIFORMES. OBLIGACION EMPLEADOR. PLANES DE CAPACITACION. MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES. FACULTADES. SEGURO DE VIDA. OBLIGATORIEDAD.

5.175/347, 11.12.00.

- 1) Los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en calidad de cobradores en los servicios de transporte público de pasajeros se encuentran obligados a proporcionar, a su costo, los uniformes que éstos deben utilizar durante la jornada de trabajo.**
- 2) El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones puede determinar planes de capacitación obligatorios para el personal de cobro, los cuales se desarrollarán en la forma y condiciones que el mismo señale.**
- 3) No es obligación del concesionario de vías licitadas contratar, durante todo el período de licitación, un seguro de vida para el personal de cobradores de los servicios de transporte público de pasajeros.**

Fuentes: Bases de Licitación Pública, punto 2.5, (licitación de vías 1998) y Resolución Ex. 207/99, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la obligatoriedad existente por parte de los empleadores en la entrega de uniformes, seguro de vida y capacitación a los trabajadores que se desempeñan en calidad de cobradores en el servicio de transporte público de pasajeros.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Con el objeto de recabar la información pertinente, se requirió de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones de la Región Metropolitana informe acerca de la materia en consulta, gestión evacuada mediante oficio SM/LG N° 3.927, de 11.09.00, el que al efecto señala:

"En relación a la regulación jurídica de los temas consultados, a saber: entrega de uniformes, contratación de seguro de vida y capacitación del personal de cobro de los servicios de transporte público de pasajeros, cabe señalar que éstas se encuentran detalladamente reguladas respecto de los servicios de transporte público de pasajeros mediante buses en vías de Santiago, según se señala a continuación:

"El punto 2.5 de las Bases de Licitación, del que se adjunta la correspondiente copia, denominado "Sobre el personal de conducción y cobro", establece en relación a las materias consultadas:

"i) Seguros de Vida, punto 2.5.4: "El concesionario estará obligado a contratar y mantener vigente, durante todo el período de la concesión, **un seguro para cada conductor de la flota**, para cubrir los riesgos por los montos mínimos de coberturas que se señalan...

"ii) Uniformes, punto 2.5.5: "El personal de conducción y cobro deberá usar uniforme durante la jornada laboral, el cual deberá presentar características similares para ambos, siendo responsabilidad del concesionario velar para que esta obligación se cumpla. El tipo de uniformes será determinado por la Secretaría Regional mediante carta de aceptación, a proposición de diseños alternativos por parte de los concesionarios.

"Asimismo, cabe señalar que la norma en comento se complementa mediante la Resolución exenta N° 207/99, de la cual se adjunta copia.

"iii) Planes de Capacitación, punto 2.5.6: "El Ministerio podrá determinar planes de capacitación obligatorios para el personal de conducción y cobro relacionados con el desarrollo de la actividad...

"Respecto de este tema, cabe precisar que se encuentra vigente el primer período de capacitación obligatoria del personal de conducción de vehículos que presten servicios urbanos de transporte público remunerado de pasajeros, correspondiente al proceso Licitación de Vías 1998".

De acuerdo a lo informado por la referida Secretaría Regional Ministerial y lo dispuesto en el punto 2.5.5 de las Bases de Licitación Pública, complementado por la Resolución Ex. N° 207/99, en opinión de esta Dirección, se encuentra claramente determinada la obligación del concesionario en la entrega, a su costo, de uniformes al personal de cobro de los servicios de transporte público de pasajeros, siendo, además, de su responsabilidad velar por el cumplimiento en el uso de los mismos.

En cuanto dice relación con los cursos de capacitación del referido personal, cabe hacer presente que, de conformidad al ya citado informe, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones puede determinar planes de capacitación obligatorios para el personal de conducción y cobro.

Finalmente, con respecto a la obligación de contratación de un seguro de vida a favor del personal que nos ocupa, cabe hacer presente que las Bases de Licitación en su punto 2.5.4. establece la obligación del concesionario sólo respecto de cada conductor de la flota. No obstante, en opinión de este Servicio, si bien las referidas Bases de Licitación sólo lo contemplan para los conductores en forma obligatoria, considerando que ellas establecen beneficios y obligaciones mínimas, nada obstaría a que las empresas incluyan dicho beneficio a favor también del personal de cobro, lo cual redundaría en una mejor presentación ante el Ministerio para obtener, en definitiva, la concesión respectiva al otorgar mayores beneficios a sus trabajadores.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, consideraciones formuladas y marco legal citado, cúpleme informar a Ud. que:

1) Los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en calidad de cobradores en los servicios de transporte público de pasajeros se encuentran obligados a proporcionar, a su costo, los uniformes que éstos deben utilizar durante la jornada de trabajo.

2) El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones puede determinar planes de capacitación obligatorios para el personal de cobro, los cuales se desarrollarán en la forma y condiciones que el mismo señale.

3) No es obligación del concesionario de vías licitadas contratar, durante todo el período de licitación, un seguro de vida para el personal de cobradores de los servicios de transporte público de pasajeros.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. DIRECTORES. ELECCION.

5.176/348, 11.12.00.

Las asambleas de los sindicatos base que conforman una organización de grado superior no pueden participar directamente de la elección de la directiva de la federación, correspondiendo por expresa disposición de la ley solamente a sus directivos intervenir en tal proceso por medio de la asamblea que integran y que constituye el órgano de la entidad de grado superior a través del cual ésta manifiesta su voluntad.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 268.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto a la factibilidad de que los Consejeros Nacionales de la Federación del Cobre fueran elegidos directamente por las bases de los sindicatos afiliados y no por sus dirigentes.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 268 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º a 4º, dispone:

"La participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe".

"El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.

"Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

"Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270".

De la norma precitada se colige que la participación y desafiliación de un sindicato en una organización de grado superior corresponde ser acordada mediante votación por la asamblea de dicho sindicato en la forma que para tales efectos prescribe la ley, debiendo precisarse que la asamblea a que se refiere la norma en análisis, y que constituye el órgano a través del cual se

manifiesta su voluntad, por expresa disposición del inciso 4º de la misma, se encuentra constituida por los dirigentes de las organizaciones base de menor grado que la componen.

Lo anterior guarda armonía con el principio de organización jerárquico piramidal que rige en nuestra legislación en materia de organizaciones sindicales, conforme al cual, cuando un sindicato base se afilia a una federación, ésta a una confederación, y ésta a su vez, a una central, estructurando cada una de ellas un grado organizativo de menor a mayor representatividad de los trabajadores, dicho sistema no podrá ser alterado ni sobrepasado, sino que observado por cada una de las instancias de las organizaciones que la componen.

Luego, correspondiendo que sean los órganos existentes en cada uno de dichos grados organizativos los que cumplan las funciones que la ley les encomienda, resultará del todo contrario a dicho principio, atribuir a las bases de los sindicatos afiliados, aquellas facultades que expresamente el legislador ha conferido a las asambleas de las federaciones y confederaciones, como lo son entre otras, aquella de participar en la votación para elegir un directorio de grado superior.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y las disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que las asambleas de los sindicatos base que conforman una organización de grado superior no pueden participar directamente de la elección de la directiva de la federación, correspondiendo por expresa disposición de la ley solamente a sus directivos intervenir en tal proceso por medio de la asamblea que integran y que constituye el órgano de la entidad de grado superior a través del cual ésta manifiesta su voluntad.

INFORMES INSPECTIVOS. MERITO EJECUTIVO. CALIFICACION.

5.177/349, 11.12.00.

Los informes inspectivos evacuados por los fiscalizadores de este Servicio carecen de mérito ejecutivo en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 462.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los informes de fiscalización emitidos por los fiscalizadores de este Servicio, constituyen títulos ejecutivos en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo.

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

"Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo".

De la norma legal antes transcrita se desprende que las actas que den cuenta de acuerdos alcanzados entre empleadores y trabajadores ante los Inspectores del Trabajo respecto de una determinada obligación laboral, tienen mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo, en

la medida que las mismas se encuentren firmadas por las partes y autorizadas por los referidos funcionarios. De la citada norma se infiere igualmente, que el legislador asigna también tal mérito, a las copias de dichos documentos debidamente certificados por la respectiva Inspección del Trabajo.

Como es dable apreciar, para que las señaladas actas puedan ser consideradas como títulos a que la ley da fuerza ejecutiva, esto es, aquéllos a los cuales se les atribuye suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de la o las obligaciones que en ellos se contienen, es menester la concurrencia de los requisitos copulativos antes referidos, circunstancia que permite afirmar que sólo en ese caso éstas podrán ser invocadas como tales ante los Juzgados de Letras del Trabajo.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que, por regla general, los informes de fiscalización son documentos que dan cuenta de los resultados obtenidos en el proceso inspectivo llevado a cabo por los fiscalizadores del Servicio, sea que éste derive de una denuncia formal o de programas de fiscalización, en los cuales se deja constancia de la situación laboral y/o previsional de los trabajadores de un determinado empleador, de las entrevistas efectuadas, de las infracciones existentes, de las sanciones aplicadas, etc. y que llevan la firma del fiscalizador actuante.

Ello permite afirmar que los informes de fiscalización en los términos antes referidos no reúnen los requisitos analizados en párrafos precedentes, circunstancia ésta que autoriza para concluir que tales documentos carecen de mérito ejecutivo de acuerdo al artículo 462 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario puntualizar que en el evento de que los mismos contengan actas de acuerdo suscritas por las partes ante el fiscalizador actuante respecto a determinadas obligaciones laborales, y éstas se encuentren debidamente autorizadas por dicho funcionario, tales documentos tendrán mérito ejecutivo en conformidad al mencionado precepto legal, respecto al acuerdo allí contenido.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal transcrita y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que los informes inspectivos evacuados por los fiscalizadores de este Servicio carecen de mérito ejecutivo en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

5.178/350, 11.12.00.

Los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Administrativos y Especializados N° 9 de empresa Compañía Filiales Sucesores, Derivados y Afines ... y a los Sindicatos de la Federación Zona, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo a ninguna de las organizaciones sindicales que integran la Agrupación de Sindicatos Cía

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346 inciso 1°.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Administrativos y Especializados N° 9

de empresa Compañía ... Filiales Sucesores, Derivados y Afines ... y a los sindicatos de la Federación Zona, se encontrarían obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo en favor de alguna de las organizaciones sindicales que integran la Agrupación de Sindicatos Cía. ..., atendida la circunstancia de que la empresa, en opinión de los recurrentes, una vez suscrito el contrato colectivo con esta agrupación, habría hecho extensivos los beneficios conseguidos por éstos a los socios de los referidos sindicatos.

La primera de las organizaciones nombradas suscribió contrato colectivo con la empleadora el 28 de mayo de 1998 y la segunda, con fecha 1º de junio del mismo año.

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

El artículo 346 citado, en su inciso 1º, dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la disposición legal anotada se infiere que la obligación de efectuar la cotización del 75% a que la misma se refiere se genera en razón de que los beneficios que se contemplan en un convenio o contrato colectivo celebrado por una organización sindical o en un fallo arbitral, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen funciones similares a las de los dependientes afectos al respectivo instrumento colectivo en la medida que no hayan tenido acceso a ellos por no haber participado en el proceso de negociación colectiva.

Se colige, asimismo, que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan beneficios contenidos en un instrumento colectivo, nace en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en análisis, es necesario, para que exista la obligación de cotizar que los beneficios que se hagan extensivos por el empleador se encuentren contemplados en un contrato colectivo, en un convenio colectivo o en un fallo arbitral, generado en una negociación colectiva en la cual fueron parte el mismo empleador y un sindicato.

Como es dable apreciar la norma legal que nos ocupa se encuentra referida a trabajadores que no obstante no haber participado en el proceso de negociación colectiva realizada por una determinada organización sindical gozan de los beneficios logrados por ésta, por la vía de la extensión de los mismos efectuada por el empleador, esto es, a una situación distinta a la planteada en la especie.

En efecto, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio se ha podido determinar que los trabajadores a quienes se pretende hacer efectiva la obligación de que se trata, se encuentran afiliados al Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Administrativos y Especializados N° 9 de empresa Compañía ... Filiales Sucesores, Derivados y Afines ... y a los Sindicatos de la Federación Zona, entidades éstas que tuvieron su propia negociación colectiva producto de la cual se suscribió con fecha 28 de mayo de 1998 un contrato colectivo, en el cual pactaron beneficios y condiciones de trabajo similares a las obtenidas por la Agrupación de Sindicatos que solicita este pronunciamiento.

De lo expuesto precedentemente es dable inferir que si bien los trabajadores por los cuales se consulta perciben beneficios semejantes a los contenidos en el contrato suscrito por los recurrentes, no lo es menos que la percepción de los mismos deriva de la aplicación de su propio contrato, el cual es producto de la negociación llevada a cabo por las organizaciones sindicales a las cuales se encuentran afiliados.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que en la especie, no existe ni ha existido una extensión de beneficios en los términos establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta exigible respecto del personal de que se trata la obligación de pagar el aporte a que alude el citado precepto legal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Administrativos y Especializados N° 9 de empresa Compañía Filiales Sucesores, Derivados y Afines ... y a los Sindicatos de la Federación Zona, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo a ninguna de las organizaciones sindicales que integran la Agrupación de Sindicatos Cía.

FERIADO. REMUNERACION MIXTA. REMUNERACION INTEGRAL. DIA SABADO.

5.179/351, 11.12.00.

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 5.472/295, de 12.09.97, que concluye lo siguiente:

- 1) Los trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base mensual y comisiones tienen derecho a que los 15 días hábiles que comprende su feriado anual les sea pagado en la forma prevista en el inciso 4° del artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, sumando al sueldo convenido el promedio de lo percibido por concepto de comisiones en los tres últimos meses trabajados.**
- 2) Los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional, cuya jornada ordinaria laboral incluye dichos días, deben ser remunerados en la forma prevista en el punto 1) precedente.**
- 3) Por el contrario, los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional cuya jornada laboral se distribuye en 5 días, de lunes a viernes, no dan derecho a remuneración íntegra, en los términos del artículo 71 del Código del Trabajo, debiendo, no obstante, entenderse pagados por estar incluidos en el respectivo sueldo mensual.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9°, 67, 71 inciso 4°.

Se solicitan reconsideración del Dictamen N° 5.472/295, de 12.09.97, cuya doctrina estiman perjudicial para sus afiliados, teniendo presente que las empresas pesqueras en que éstos laboran,

en forma reiterada, han utilizado un sistema de pago y cálculo del feriado que les significa un beneficio superior al que resulta de aplicar el citado dictamen.

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

El dictamen impugnado, referido al cálculo y pago del feriado del personal afecto a un sistema remuneracional mixto, compuesto por un sueldo base y estipendios variables, sobre la base de los fundamentos y consideraciones que en él se analizan, concluye:

1) Los trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base mensual y comisiones tienen derecho a que los 15 días hábiles que comprende su feriado anual les sea pagado en la forma prevista en el inciso 4º del artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, sumando al sueldo convenido el promedio de lo percibido por concepto de comisiones en los tres últimos meses trabajados.

2) Los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional, cuya jornada ordinaria laboral incluye dichos días, deben ser remunerados en la forma prevista en el punto 1) precedente.

3) Por el contrario, los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional cuya jornada laboral se distribuye en 5 días, de lunes a viernes, no dan derecho a remuneración íntegra, en los términos del artículo 71 del Código del Trabajo, debiendo, no obstante, entenderse pagados por estar incluidos en el respectivo sueldo mensual.

Ahora bien, efectuado un nuevo estudio y análisis de la citada doctrina se ha podido establecer que la misma se ajusta a derecho, y, por ende, no resulta procedente acoger la solicitud de reconsideración planteada a través de la presentación que nos ocupa.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo presente lo que en esta última se asevera, en cuanto a la distinta modalidad de pago y cálculo del beneficio de feriado que habrían utilizado en forma reiterada las empresas empleadoras de los trabajadores afiliados a esas organizaciones, es necesario señalar que el artículo 9º del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma legal precedentemente anotada fluye que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Sin embargo cabe precisar que, no obstante su carácter consensual, por imperativo de la ley el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que ha sido exigida como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas en él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo y que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

En este orden de ideas cabe señalar que como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación escrita de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

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

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

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados en su presentación se desprende que ha sido una práctica reiterada de las empresas pesqueras en que laboran los trabajadores afiliados a esas organizaciones sindicales, que para los efectos de calcular y pagar el feriado legal de sus dependientes han considerado los estipendios de los últimos tres meses laborados, cuyo monto, dividido por noventa, constituye el producto que se multiplica por el total de días corridos que comprende dicho beneficio.

De esta suerte, analizada tal situación a la luz de las consideraciones formuladas en párrafos que anteceden, preciso es concluir que de darse las circunstancias anotadas, la modalidad de cálculo y pago del beneficio feriado precedentemente descrito constituiría una cláusula tácita de los contratos individuales de trabajo de los mencionados dependientes, la que como tal, no podría ser modificada o alterada unilateralmente por las empresas empleadoras, siendo necesario para ello, el consentimiento de los respectivos trabajadores.

Ello, en virtud de lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, cúpleme informar a Uds. que no procede acoger la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.472/295, de 12.09.97, por encontrarse ajustado a derecho, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

FINIQUITO. RATIFICACION. INSPECTOR DEL TRABAJO. CONTRATO DE DURACION INFERIOR A TREINTA DIAS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

5.180/352, 11.12.00.

- 1) No existe inconveniente jurídico para ratificar ante los inspectores del trabajo los finiquitos de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días.**
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse acerca de la aplicabilidad de la Ley N° 19.631, ni tampoco exigir su cumplimiento respecto del personal que presta servicios para Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR, materias de competencia de la Contraloría General de la República.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 177.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Si existe inconveniente jurídico para ratificar los finiquitos de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días ante los inspectores del trabajo, y
- 2) Aplicabilidad de la Ley N° 19.631 a los trabajadores que prestan servicios para Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

- 1) El artículo 177 del Código del Trabajo dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

"Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

"No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

"El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él".

De la disposición legal transcrita se desprende que el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito, y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Asimismo, se infiere de dicha norma que el finiquito que no reúne los requisitos señalados precedentemente no puede ser invocado por el empleador, salvo que se trate de contratos de duración no superior a treinta días, caso en el cual el respectivo finiquito podrá ser invocado aun cuando no se haya dado cumplimiento a las formalidades aludidas, a menos que el contrato se hubiere prorrogado por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador, con conocimiento de éste.

En otros términos, la disposición contenida en el inciso 3º del artículo 177 del Código del Trabajo, en nada obsta a que los finiquitos de los contratos de duración no superior a treinta días sean ratificados ante el inspector del trabajo competente.

En efecto, la actuación de que se trata se enmarca dentro de las facultades o atribuciones que el D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio, confiere a los inspectores del trabajo, razón por la cual es preciso concluir que no existe inconveniente jurídico para ratificar los finiquitos de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días, ante los inspectores del trabajo.

Cabe hacer presente, finalmente, que del precepto legal en estudio aparece, además, que el finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los ministros de fe que éste indica, como sus copias autorizadas, tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en dicho instrumento.

2) En relación a este punto, cabe hacer presente que de acuerdo con lo prevenido por el artículo 1º de la Ley Nº 18.296, publicada en el Diario Oficial de 7 de febrero de 1984, que fija la Ley Orgánica de los Astilleros y Maestranzas de la Armada, individualizados por la sigla ASMAR, éstos constituyen una persona jurídica de derecho público.

Es necesario puntualizar, asimismo, que en conformidad a la misma ley, ASMAR tiene el carácter de servicio de utilidad pública y sus terrenos e instalaciones fabriles y de administración son considerados recintos militares.

No obstante lo anterior, la ley citada autoriza a ASMAR para contratar personal civil, agregando que éste se regirá, en lo laboral y previsional, por las disposiciones aplicables a los trabajadores del sector privado, esto es, Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Ahora bien, atendida la calidad de persona jurídica de derecho público que detenta ASMAR, es posible afirmar que esta entidad está sujeta a la fiscalización de la Contraloría General de la República, razón por la cual, cabe sostener que a esta Dirección no le corresponde absolver la consulta relativa a la aplicabilidad de la Ley Nº 19.631 al personal que presta servicios para ASMAR, ni tampoco exigir su cumplimiento, materias todas de competencia del Organismo Contralor.

Lo anteriormente expresado se corrobora si se tiene presente la reiterada jurisprudencia en cuanto al carácter de persona de derecho público que reviste ASMAR, contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 10.899, del presente año y 32.171, de 1993, de la Contraloría General de la República.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) No existe inconveniente jurídico para ratificar ante los inspectores del trabajo los finiquitos de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días.
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse acerca de la aplicabilidad de la Ley N° 19.631, ni tampoco exigir su cumplimiento respecto del personal que presta servicios para Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR, materias de competencia de la Contraloría General de la República.

GRATIFICACION LEGAL. CALCULO. INGRESO MINIMO.

5.250/353, 13.12.00.

La empresa ... debe calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es, al 31 de diciembre de cada año, debiendo reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo en el mismo período.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 50.

Concordancias: Ord. N° 3.549/209, de 12.07.99.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa ..., que paga la gratificación legal a sus trabajadores en forma mensual en base al 25% de la remuneración percibida en ese mes y con tope de un doce avo de 4,75 ingresos mínimos, debe reliquidar dicho beneficio al final de cada ejercicio.

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

El artículo 48 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 3º, dispone:

"Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

"Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la oportunidad del pago de la gratificación legal coincide con la fecha de la declaración del impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año.

No obstante lo anterior, la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal a favor de los trabajadores queda establecido al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, al 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de que tal derecho sólo se haga exigible en el instante que se presenta la declaración del impuesto anual a la renta. Lo expresado se encuentra sustentado en la reiterada doctrina del Servicio, contenida entre otros, en Dictamen Ord. N° 946/45, de 11.02.87.

En la especie, de conformidad a lo señalado en la cláusula cuarta del contrato colectivo suscrito con fecha 30 de junio de 2000, por ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, la empresa acordó con sus trabajadores que según lo dispone el artículo 50 del Código del Trabajo, pagará a cada trabajador una gratificación garantizada equivalente al 25% de la remuneración percibida por el trabajador durante el año, con un tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, en doce cuotas mensuales.

Del análisis de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que la empresa, mediante el pago de las cuotas en referencia, anticipa el pago de la gratificación legal que le corresponde efectuar al 30 de abril de cada año. Asimismo, de dichos antecedentes aparece que la empresa paga anticipos de gratificación de conformidad al valor que tiene el Ingreso Mínimo Mensual a la fecha en que se devenga cada parcialidad sin que se efectúe ningún tipo de reliquidación al finalizar el respectivo ejercicio comercial.

Ahora bien, en atención al hecho que las referidas cuotas son, en opinión de este Servicio, simples abonos del monto total y definitivo que le corresponde pagar a la empresa por concepto de gratificación legal y, por otra parte, habida consideración que, según se ha señalado, la oportunidad en que se devenga este derecho es al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre al 31 de diciembre de cada año, no cabe sino concluir que la empresa de que se trata está obligada a calcular el pago de dicho beneficio de conformidad al valor que tenga el ingreso mínimo al momento en que éste se devenga, esto es, al 31 de diciembre de cada año, y, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

En el caso en análisis, como la empresa durante los meses comprendidos entre enero y junio de 2000, ha pagado los anticipos de gratificación conforme al valor que se le fijó al Ingreso Mínimo en el mes de junio de 1999, resulta procedente, por tanto, que al 31 de diciembre de este año reliquide la diferencia de gratificación de dicho período, producida por aplicación del reajuste legal que ha tenido el referido Ingreso a partir del 1º de junio de 2000.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la empresa ... debe calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es, al 31 de diciembre de cada año, debiendo reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste de aquél en el mismo período.

LICENCIA MEDICA. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

5.251/354, 13.12.00.

El propio empleador puede adoptar medidas para verificar el adecuado ejercicio del derecho a licencia médica de sus trabajadores, como ordenar visitas domiciliarias, y denunciar cualquier irregularidad al Servicio de Salud o ISAPRE que corresponda, sin perjuicio de las medidas de carácter laboral que los hechos le ameriten, como también las reclamaciones formales que pueda deducir en relación al otorgamiento de la licencia, aspectos respecto de los cuales esta Dirección del Trabajo carece de competencia legal.

Fuentes: D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, artículos 11 incisos 1° y 2°; 13 inciso 3°; 39; 40; 50; 51; 56 y 64.

Concordancias: Dictamen N° 617/35, de 5.02.97.

Se pone en conocimiento de esta Dirección ciertas irregularidades que se habrían cometido con motivo de sucesivas licencias médicas de 18 trabajadores del área de ventas de ISAPRE ..., supuestamente afectados de depresión, que no corresponderían a incapacidades reales y significarían un abuso de derecho del trabajador, como de los facultativos que las han emitido.

Se agrega, como ejemplo, que una de las licencias, que ordena reposo absoluto en casa de la trabajadora, no fue impedimento para que concurriera a la empresa a departir con otras trabajadoras, lo que llevó a que no se le recepcionara su licencia, la que será presentada por la trabajadora en la Inspección del Trabajo para su tramitación, por lo que expone estos antecedentes para una mejor evaluación de la procedencia de esta licencia.

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

En relación con la primera parte de la presentación, acerca de irregularidades que se habrían cometido con motivo de la emisión de licencias médicas, el artículo 51, del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, o Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, dispone:

"El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez para atender al restablecimiento de su salud".

"El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento del Servicio de Salud o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar".

De la disposición reglamentaria citada se desprende que el propio empleador cuenta con atribuciones para verificar el debido ejercicio del derecho a licencia médica del trabajador, si la

norma le faculta para disponer visitas domiciliarias al dependiente acogido a reposo, y para denunciar cualquier irregularidad que se detecte al Servicio de Salud o a la ISAPRE, sin perjuicio de las propias medidas de carácter laboral que pudiere adoptar.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el mismo reglamento, en su artículo 39, inciso 2º, confiere al empleador un derecho a reclamación a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, de la autorización de una licencia médica por una ISAPRE, si estima que no procedía hacerlo, o lo ha sido por un plazo que se considera excesivo, atendidos los antecedentes de que haya tenido conocimiento. Así se deriva de los artículos 39 y 40 del reglamento:

"Artículo 39.- En caso que una ISAPRE rechace o modifique la licencia médica, el trabajador, o sus cargas familiares podrán recurrir ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda.

"El mismo derecho tendrá el empleador respecto de las licencias médicas que hayan autorizado las ISAPRE, cuando estime que dichas licencias no han debido otorgarse o sean otorgadas por un período superior al necesario.

"Artículo 40.- Es competente para conocer de estos reclamos la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda al lugar de desempeño del trabajador.

"El plazo para interponer estos reclamos, será de quince días hábiles contados desde la recepción del pronunciamiento de la ISAPRE a que hace referencia el inciso segundo del artículo 36".

Ahora, si la licencia fue autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, o la Unidad de Licencias Médicas del Servicio de Salud, la misma reclamación podrá deducirse y por similares razones para que en definitiva conozca de ella la Superintendencia de Seguridad Social, como máximo órgano administrativo previsional.

Por su parte, el artículo 48, del reglamento señala:

"Los Servicios de Salud y las ISAPRE, deberán fiscalizar el ejercicio legítimo del derecho de licencia médica".

De esta manera, como es dable apreciar, tanto el empleador, como las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, los Servicios de Salud, las ISAPRES y la Superintendencia de Seguridad Social tienen competencia en la materia, por lo que a la Dirección del Trabajo no le cabe mayor injerencia en lo que se refiere a irregularidades en el otorgamiento y procedencia de licencias médicas.

Aún más, desde el punto de vista de tramitación de una licencia, que se plantea en la segunda parte de la solicitud, se hace necesario precisar que el artículo 11, inciso 1º, del mismo reglamento, dispone:

"Tratándose de trabajadores dependientes, el formulario de licencias, con la certificación médica extendida en la forma señalada en los artículos precedentes, deberá ser presentado al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, en el caso de trabajadores del sector privado y tres días hábiles, respecto de trabajadores del sector público, en ambos casos contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que es el empleador a quien el trabajador dependiente debe presentar la licencia médica extendida por un facultativo médico, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el inicio de la licencia.

A su vez, el inciso 3º, del artículo 13, también del reglamento, señala:

"Es de la exclusiva responsabilidad del empleador, del trabajador independiente o de la entidad de previsión en este último caso, consignar con exactitud los antecedentes requeridos en el formulario de licencia y su entrega oportuna en el establecimiento competente del Servicio de Salud respectivo o en las oficinas de la ISAPRE que corresponda".

De la disposición antes transcrita se deriva, en lo pertinente, que es de responsabilidad del empleador recibir la licencia, consignar en el formulario correspondiente los antecedentes que se le requieren, y hacer entrega de ella en forma oportuna al Servicio de Salud o ISAPRE competente, para su posterior tramitación.

Ahora bien, en caso de dificultad en que el empleador reciba, curse y suscriba la licencia del trabajador, este deberá presentarla directamente al Servicio de Salud, o a la ISAPRE que corresponda, para su tramitación y autorización. Así se deriva del artículo 64 del D.S. Nº 3 en estudio, que dispone:

"Los procedimientos establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo 11 podrán aplicarse, según corresponda, a los trabajadores dependientes que no estando acogidos a subsidio de cesantía experimenten dificultades en obtener que sus actuales o anteriores empleadores cursen y suscriban los respectivos formularios. Estas situaciones serán calificadas prudencialmente por los Servicios de Salud e ISAPRE, sin perjuicio de exigir los primeros en todo caso, los comprobantes de la Administradora de Fondos de Pensiones o institución previsional a que esté afiliado el trabajador, que acrediten su derecho a subsidio por incapacidad laboral".

En efecto, el inciso 2º del artículo 11 referido en la disposición antes citada, señala:

"En el caso de los trabajadores independientes deberán presentar la solicitud de licencia extendida por el médico tratante, directamente al Servicio de Salud o ISAPRE correspondiente, para su autorización".

De este modo, a la luz de las disposiciones reglamentarias antes comentadas es posible concluir que en el caso que el empleador se niegue a recibir y llenar la licencia médica del trabajador, éste debe entregarla directamente al organismo médico previsional correspondiente, sea el Servicio de Salud o la ISAPRE, por lo que no es procedente que se presente o entregue a la Inspección del Trabajo, como se desprende de lo indicado en la presentación.

En el mismo orden de materia, esta Dirección se ha pronunciado en Ord. Nº 617/35, de 5.02.97, en cuanto los Inspectores del Trabajo no cuentan por sí con facultades para exigir del empleador la tramitación de una licencia médica presentada por el trabajador, toda vez que la conducta del empleador en este caso significaría infracción a las disposiciones del Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, cuyo conocimiento, fiscalización y sanción compete a los Servicios de Salud o a las ISAPRES.

En efecto, el referido reglamento de tramitación de licencias médicas contempla una sanción especial respecto del empleador que retarde la tramitación de una licencia, u omite consignar los

datos que se le requieren en la misma, consistente en pagar al trabajador lo que legalmente le corresponda por la licencia una vez autorizada, cuya resolución será del Servicio de Salud o ISAPRE, como se deriva del artículo 56 de dicho reglamento:

"El Servicio de Salud o ISAPRE podrá autorizar las licencias médicas presentadas fuera de plazo por el empleador o entidad responsable y aquellas en las que éstos hayan registrado antecedentes erróneos o falsos, omitido datos o adulterado su contenido, siempre que el trabajador acredite su ninguna participación en estos hechos.

"En estas circunstancias será responsabilidad del empleador o entidad encargada pagar al trabajador lo que legalmente le corresponde como motivo de la licencia médica autorizada".

De esta manera, atendida la presentación, es posible concluir en la especie, que compete entre otros al propio empleador, en este caso ISAPRE ... verificar el adecuado uso del derecho a licencia médica de sus trabajadores, y denunciar cualquier irregularidad al respecto al Servicio de Salud o ISAPRE que corresponda, si no se trata de sus afiliados, sin perjuicio de las medidas de índole laboral que pueda adoptar, y de la reclamación que pueda deducir para ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, o Superintendencia de Seguridad Social.

Asimismo, el trabajador debe presentar la licencia médica una vez emitida por el correspondiente facultativo al empleador, quien de no recibirla o tramitarla puede verse expuesto a las sanciones que contempla el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, careciendo de competencia los Inspectores del Trabajo para exigir tal recepción y tramitación, o para recibir la licencia médica ante negativa del empleador, la que en tal circunstancia debe ser entregada directamente al Servicio de Salud o ISAPRE por el dependiente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud. que el propio empleador puede adoptar medidas para verificar el adecuado ejercicio del derecho a licencia médica de sus trabajadores, como ordenar visitas domiciliarias, y denunciar cualquier irregularidad al Servicio de Salud o ISAPRE que corresponda, sin perjuicio de las medidas de carácter laboral que los hechos le ameriten, como también las reclamaciones formales que pueda deducir en relación al otorgamiento de licencias, aspectos respecto de los cuales esta Dirección del Trabajo carece de competencia legal.

REGISTRO DE ASISTENCIA. FACULTADES DEL EMPLEADOR. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. USO.

5.254/355, 13.12.00.

Es responsabilidad del empleador la forma en que se lleva el registro de asistencia en la empresa, como asimismo, el que sus dependientes usen los implementos de seguridad que se han puesto a su disposición.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1° y 184 inciso 1°.

Mediante Ordinario N° 19.128, de 31.05.00, la Superintendencia de Seguridad Social ha remitido a este Servicio su presentación en que solicita se determine qué persona resulta responsa-

ble por la forma en que se lleva el libro de asistencia en una empresa. Asimismo, si es posible suscribir un acuerdo con el trabajador en el sentido de descontarle a él el monto de una multa que se aplique al empleador por no llevar correctamente el referido libro de asistencia, como también en el evento de que aquél no use los implementos de seguridad que están a su disposición en la empresa.

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

El inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que el empleador, para los efectos de controlar la asistencia de su personal y determinar las horas de trabajo, debe llevar un registro que puede consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro.

De la misma disposición es posible colegir, a la vez, que ésta es una obligación que afecta al empleador. Por tal razón, es quien debe preocuparse que el registro que haya elegido para los efectos que el referido precepto señala, sea llevado por su personal en forma correcta, pudiendo tomar las medidas que sean pertinentes, dentro de sus facultades de administración de la empresa, para que se cumpla con tal objetivo.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 184 del mismo cuerpo legal, establece:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

Del precepto legal precitado es dable colegir que es obligación del empleador tomar todas las medidas que sean necesarias para proteger en forma eficaz la vida y salud de sus trabajadores, manteniendo entre otros, los implementos adecuados para prevenir tanto accidentes como enfermedades profesionales.

De ello se sigue, que en este caso también es el empleador, quien debe adoptar las medidas tendientes a que sus trabajadores utilicen los implementos de seguridad que él mismo pone a su disposición con el objeto de evitar los accidentes en el trabajo.

Ahora bien, considerando que las obligaciones comentadas en el presente informe, son de cargo del empleador, según se ha señalado, no resulta procedente, por ende, que sean traspasadas a los trabajadores mediante un acuerdo suscrito con ellos para efectos de que las posibles multas que sean aplicadas a aquél, por incumplimiento de las mismas, sean descontadas a estos últimos.

En todo caso, cabe hacer presente que en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que tenga la empresa se puede establecer, dentro de las obligaciones a que deben sujetarse los trabajadores, aquellas relativas tanto a la forma en que debe ser llevado correctamente el registro de asistencia, como al uso de los implementos de seguridad que se han puesto a su disposición y cuya inobservancia puede sancionarse en conformidad a lo previsto en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo.

En efecto, este precepto dispone que el reglamento interno debe contener las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el mismo, las que podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del dependiente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que es responsabilidad del empleador la forma en que se lleva el registro de asistencia en la empresa, como asimismo, el que sus dependientes usen los implementos de seguridad que se han puesto a su disposición.

PROTECCION MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTOS. JORNADA PARCIAL. PROCEDENCIA. CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS. ALCANCE.

5.255/356, 13.12.00.

- 1) Las trabajadoras contratadas por la Corporación Educacional ..., a jornada parcial que implica laborar diariamente en las mañanas de 8:25 a 13:30 horas, salvo un día a la semana en que dicho horario se extiende hasta las 16 horas, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en el artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, hasta una hora diaria dividida en dos porciones de tiempo, o en sólo una si así lo convinieran las partes, caso en el cual y, previo acuerdo, ésta podrá hacerse efectiva ya sea retrasando la hora de ingreso de la involucrada al establecimiento o anticipando su hora de salida del mismo.**
- 2) El tiempo otorgado por el artículo 206 del Código del Trabajo a la madre trabajadora para dar alimento a su hijo rige sólo cuando éste se encuentra en sala cuna y no cuando permanece en su hogar o en otro sitio, sin perjuicio de lo que las partes convengan o hayan convenido expresamente sobre el particular.**
- 3) La circunstancia de que la citada Corporación haya otorgado a una trabajadora en forma voluntaria y reiterada en el tiempo el permiso que regula el citado artículo 206 del Código del Trabajo, configura a su respecto una cláusula tácita incorporada a su contrato individual de trabajo, la que como tal, no puede ser suprimida o modificada unilateralmente por dicha empleadora, requiriendo para ello, el consentimiento o acuerdo de la respectiva dependiente.**
- 4) La cláusula tácita configurada respecto de la trabajadora a que se hace mención en el número 3 precedente, no obliga a la citada Corporación a conceder el mismo beneficio a otras dependientes que allí laboran, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 206.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.797/140, de 5.05.95, 7.048/396, de 24.12.93 y 4.360/238, de 24.07.97.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de las siguientes materias:

1) Forma de dar cumplimiento al permiso que asiste a las madres trabajadoras para dar alimento a sus hijos, en el caso de que éstas estén afectas a una jornada de trabajo parcial que se cumple sólo en las mañanas de 8:25 a 13:30 horas, salvo un día a la semana en que dicho horario se extiende hasta las 16 horas. Específicamente se consulta si las mismas tendrían derecho a dicho permiso, cual sería su duración, oportunidad en que debería otorgarse, procedencia de acumular las porciones de tiempo que para tal efecto establece la ley en una sola y si es posible convenir con la respectiva trabajadora retrasar su hora de ingreso al establecimiento o anticipar su hora de salida del mismo.

2) Si el derecho a gozar del permiso en referencia corresponde a la madre trabajadora, independientemente del lugar en que se encuentre el menor, precisando si mantendría este derecho la trabajadora que decide sacar a su hijo de la sala cuna a la cual éste asistía.

3) Si en el evento de que esa Corporación, en forma voluntaria, decidiera conceder este permiso pagado a una dependiente a la cual no asiste tal derecho, podría posteriormente dejar de otorgarlo en forma unilateral, y

4) Si el otorgamiento voluntario del señalado beneficio podría obligar a esa empleadora a conocer igual beneficio a otras dependientes que se encuentren en la misma situación.

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

1) En relación con las consultas signadas con este número, cabe señalar que el artículo 206 del Código del Trabajo, prescribe:

"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

"El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres trabajadoras el derecho a disponer de dos porciones de tiempo, que en conjunto no excedan de una hora al día, para dar alimento a sus hijos, las cuales se considerarán efectivamente trabajadas para los efectos del pago del sueldo, cualquiera que sea su sistema remuneracional. De la misma norma se infiere además que el derecho de usar de ese tiempo para tales fines, no podrá ser renunciado bajo ningún concepto.

Ahora bien, en cuanto a la primera consulta planteada por esa Corporación, referida a si las trabajadoras contratadas a jornada parcial como la descrita tendrían derecho a dicho beneficio, cabe señalar que del análisis del precepto en estudio resulta dable colegir que el mismo no condiciona el otorgamiento del derecho que el mismo consagra a la mayor o menor extensión de la jornada de trabajo a que se encuentran afectas las madres trabajadoras, circunstancia ésta que permite sostener que pueden impetrar tal derecho, al igual que las trabajadoras contratadas a jornada completa.

Corroborando la conclusión precedente, la doctrina sustentada por este Servicio, a través del Dictamen N° 2.797/140, de 5.05.95, conforme a la cual *"no procede otorgar proporcionalmente el*

tiempo para alimentar a los hijos contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras con jornada parcial".

Acorde a lo anteriormente expuesto, preciso resulta convenir que la duración del mencionado derecho para las trabajadoras a que se refiere la consulta formulada, alcanza a una hora diaria.

En cuanto a si resulta jurídicamente procedente acumular las dos porciones de tiempo que para tales fines contempla la ley, cabe precisar que mediante Dictamen N° 7.048/396, de 24.12.93, esta Dirección, pronunciándose sobre la materia ha sostenido que *"No resulta jurídicamente procedente que la madre trabajadora disponga, por propia iniciativa, de sólo una porción de tiempo que no exceda de una hora para dar alimento a sus hijos menores de dos años"*.

Como es dable apreciar, la doctrina en comento se encuentra referida a la imposibilidad que tiene la madre trabajadora de decidir unilateralmente la acumulación de las dos porciones de tiempo para dar alimento, de suerte tal, que nada impide, en opinión de este Servicio, que de común acuerdo con su empleador convenga dicha acumulación.

Finalmente, y en lo que dice relación con la factibilidad de dar cumplimiento a la obligación contenida en la disposición legal que nos ocupa, sea retrasando o anticipando la hora de ingreso y salida de la respectiva trabajadora, cúpleme informar a Ud. que esta Dirección no ve impedimento alguno en que se acuerde tal modalidad para la concesión del señalado beneficio.

2) En lo que se refiere a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, se encuentra consignada, entre otros, en el punto 2) del Dictamen N° 4.360/238, de 24.07.97, conforme a la cual, *"El tiempo otorgado por el artículo 206 del Código del Trabajo a la madre trabajadora para dar alimento a su hijo rige sólo cuando éste se encuentra en sala cuna y no cuando permanece en su hogar o en otro sitio, sin perjuicio de lo que las partes convengan o hayan convenido expresamente sobre el particular"*.

Aplicando la citada doctrina a los casos en consulta no cabe sino concluir que si los hijos de las trabajadoras de que se trata no van a un establecimiento de sala cuna o habiendo ido un determinado lapso posteriormente son retirados, permaneciendo en sus hogares o en otros sitios, éstas no podrán exigir el otorgamiento del beneficio que nos ocupa, sin perjuicio de que hayan acordado con su empleador que éste será otorgado con prescindencia del lugar de permanencia del menor, caso en el cual deberá cumplirse tal acuerdo en los términos pactados.

3) y 4) En cuanto a estas consultas, esto es, si en el evento de que esa Corporación, en forma voluntaria, decidiera conceder tal permiso a una trabajadora a quien no le asiste este derecho, podría posteriormente ponerle fin unilateralmente, como asimismo, si ello la obligaría a concederlo a otras trabajadoras que se encuentren en igual situación, cúpleme informar a Ud. que el artículo 9° del Código del Trabajo, en su inciso 1°, prescribe:

"El contrato de trabajo es consensual, deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la precitada norma legal se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Cabe expresar sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha establecido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez de éste.

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo es consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que en él aparezcan consignadas por escrito, sino que también aquéllas no escritas en dicho documento, pero que emanan del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio reiteradamente ha precisado que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad, como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes, lo que determina la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato de trabajo.

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

Aplicando todo lo expuesto a la primera de las interrogantes citadas, forzoso resulta convenir que si esa Corporación en forma reiterada en el tiempo ha procedido a conceder el permiso que nos ocupa a una madre trabajadora a la que no asiste ese derecho, tal conducta configuraría una cláusula que se habría incorporado tácitamente al contrato de trabajo de la misma, por lo cual no sería jurídicamente viable que esa entidad procediera unilateralmente a su modificación, supresión o alteración, requiriendo para ello el acuerdo de la respectiva trabajadora.

Ello, en virtud de lo prescrito por el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto, prescribe:

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

En cuanto a la segunda parte de la consulta anterior, esto es, si el otorgamiento voluntario del beneficio respecto de una trabajadora podría obligar a esa Corporación a concederlo a otras dependientes que se encuentren en la misma situación, cabe informar a Ud. que la existencia de una cláusula tácita sólo puede configurarse entre el empleador y el o los trabajadores involucrados, vale decir, aquéllos a cuyo respecto se hayan reiterado en el tiempo determinadas conductas en relación a concesión u otorgamiento de beneficios o prácticas sobre otros aspectos de la respectiva

relación laboral con la aquiescencia de éstos, las cuales, como ya se dijera serán obligatorias no obstante no aparecer escrituradas en el contrato individual de trabajo que los rige.

Al tenor de lo expuesto forzoso resulta concluir que, en la especie, la conducta que en materia de permiso voluntario para alimentar se ha seguido respecto de una trabajadora no obliga a esa Corporación a aplicarla a otras dependientes, a menos que también respecto de ellas exista una conducta reiterada en tal sentido que pudiere estimarse como cláusula tácita incorporada a sus respectivos contratos de trabajo.

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

1) Las trabajadoras contratadas por la Corporación Educacional ..., a jornada parcial que implica laborar diariamente en las mañanas de 8:25 a 13:30 horas, salvo un día a la semana en que dicho horario se extiende hasta las 16 horas, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en el artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, hasta una hora diaria dividida en dos porciones de tiempo, o en sólo una si así lo convinieran las partes, caso en el cual, y previo acuerdo ésta podrá hacerse efectiva ya sea, retrasando la hora de ingreso de la involucrada al establecimiento o anticipando su hora de salida del mismo.

2) El tiempo otorgado por el artículo 206 del Código del Trabajo a la madre trabajadora para dar alimento a su hijo rige sólo cuando éste se encuentra en sala cuna y no cuando permanece en su hogar o en otro sitio, sin perjuicio de lo que las partes convengan o hayan convenido expresamente sobre el particular.

3) La circunstancia de que la citada Corporación haya otorgado a una trabajadora en forma voluntaria y reiterada en el tiempo el permiso que regula el citado artículo 206 del Código del Trabajo, configura a su respecto una cláusula tácita incorporada a su contrato individual de trabajo, la que como tal no puede ser suprimida o modificada unilateralmente por dicha empleadora, requiriendo para ello, el consentimiento o acuerdo de la respectiva dependiente.

4) La cláusula tácita configurada respecto de la trabajadora a que se hace mención en el número 3 precedente, no obliga a la citada Corporación a conceder el mismo beneficio a otras dependientes que allí laboran, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION. ACTIVIDADES. ACREDITACION. CALCULO.**5.310/357, 19.12.00.**

- 1) El sentido y alcance de las expresiones "actividad de capacitación realizada durante el año" y "hasta el 31 de agosto de cada año", es aquel señalado en el presente informe.
- 2) La presentación de la documentación con posterioridad al 31 de agosto de cada año para acreditar las actividades de capacitación, no impide el reconocimiento de los 35 puntos asignados a esas actividades, para los efectos de la carrera funcionaria, si el funcionario acreditó el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos por el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.
- 3) En salud municipal el excedente de puntaje por sobre el tope anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente.
- 4) En el mismo sistema, el reconocimiento de puntaje por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje asignado a dicho nivel, según lo dispone el artículo 28 del reglamento.
- 5) La evaluación de los antecedentes curriculares de los funcionarios recién incorporados a la salud municipal a través de concurso público o por contrato a plazo fijo, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 y 49 del reglamento de la Ley N° 19.378, no siendo aplicable en su caso el artículo 46 del mismo cuerpo reglamentario.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42 incisos 1º, 2º. Decreto N° 1.889, artículos 27, 45, 46, 49 y 54. Código Civil, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.518/135, de 13.05.99; 6.003/381, de 13.12.99; 2.126/181, de 24.05.2000; y 4.054/296, de 27.09.2000.

Se solicita pronunciamiento sobre diversos aspectos regulados por la Ley N° 19.378:

1) Si la expresión "agosto de cada año" contenida en el artículo 46 del Decreto N° 1.889, Reglamento de la Ley N° 19.378, debe entenderse por el período enero-agosto o los últimos 12 meses.

2) Si los cursos para los efectos del elemento capacitación, realizados en septiembre del año 2000 y los certificados presentados en el mes de noviembre del mismo año, deben reconocerse al año siguiente o a partir de la fecha de presentación de la certificación, en relación con el artículo 46 del reglamento citado.

3) Si es procedente completar 150 puntos para los efectos de la capacitación, reconociendo y computando 120 puntos que el funcionario tenía acreditado al 31 de agosto de 1999, con 35 puntos originados en cursos que fueron realizados en el mes de octubre también del año 1999 y de ser así, desde qué fecha.

En este mismo caso, qué consecuencia produce si esos 30 ó 35 puntos en el año 1999 le permiten al funcionario cambiar de nivel en su categoría y desde cuándo debe pagarse ese incremento.

4) Si los 5 puntos que exceden el tope de 150, se acumulan para los efectos del tope de 4500 puntos por perfeccionamiento de la carrera funcionaria.

5) Cuál es el tratamiento que corresponde otorgar a los cursos de perfeccionamiento acreditados por funcionarios que se adjudican los cargos por concurso público y de aquéllos contratados a plazo fijo, en su caso, considerando que ese perfeccionamiento no está incorporado al Plan de Capacitación de la Corporación Municipal que consulta, y cómo se debe proceder en el caso del personal incorporado por alguna de esas modalidades, que presenta las certificaciones que corresponden al año anterior del período que se está reconociendo, ello en relación con el artículo 46 del reglamento de la Ley N° 19.378.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, el artículo 46 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"Los funcionarios deberán presentar la documentación que certifique la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año".

Del precepto reglamentario transcrito se desprende que para acreditar los cursos y estadías válidos como actividades de capacitación, los funcionarios deben hacer llegar la documentación que certifique la existencia y duración de esa actividad, el cumplimiento de la asistencia del alumno funcionario y la evaluación y aprobación de esa actividad, para cuyos efectos el funcionario tiene plazo hasta el 31 de agosto de cada año.

En la especie, la Corporación ocurrente consulta si la expresión "31 de agosto de cada año" utilizada por la disposición en estudio debe entenderse por el período enero-agosto o los últimos 12 meses.

De acuerdo con el preciso tenor normativo descrito, resulta evidente que la expresión "31 de agosto de cada año" es un plazo establecido por el legislador para acreditar las actividades de capacitación realizadas durante el año calendario y no en función de la anualidad o acumulación hasta sumar 12 mensualidades.

Ello, porque de acuerdo con la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 22 del Código Civil, en cuya virtud el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía, necesariamente se advierte de otras disposiciones del cuerpo legal en estudio que la idea de año calendario es la que prevalece cuando en dicha normativa aparece la expresión cada año.

En efecto, los artículos 37, inciso primero, y 54 del reglamento en comento, precisan el ejercicio y reconocimiento de los derechos que allí se establecen dentro del año calendario y, para los efectos de la consulta, el legislador refuerza más claramente esa idea cuando establece expresa-

mente en el citado artículo 54 reglamentario, que cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario.

En otros términos, la expresión "hasta el 31 de agosto de cada año" constituye la fecha de un plazo que se explica únicamente para los efectos del Programa de Capacitación Municipal que prevé el artículo 40 del reglamento, en relación a los Programas de Salud Municipal, que debe ser cursado por la Municipalidad a más tardar el día 30 de noviembre de cada año al Ministerio de Salud, circunstancia ésta que armoniza con la exigencia prevista por la letra a) del artículo 45 del mismo reglamento.

Consecuente con ello, por su parte la expresión "actividad de capacitación realizada durante el año", debe entenderse como aquella actividad programada para el año calendario respectivo, y cuyo funcionario que ha cumplido con las exigencias para ser computadas para los efectos del elemento capacitación, deberá acreditarlas en la forma y en la oportunidad establecidas por el artículo 46 reglamentario en estudio.

Por lo mismo, los cursos y estadías realizados fuera del año calendario pero igualmente válidos para el reconocimiento de la capacitación, en los términos previstos por los artículos 42 de la Ley N° 19.378 y 47, 48, 49 y 56 del reglamento, pueden acreditarse y reconocerse en cualquier momento, para los efectos inmediatos de la carrera funcionaria y remuneratorios cuando procediere.

De consiguiente, el sentido y alcance de las expresiones "actividad de capacitación realizada durante el año" y "hasta el 31 de agosto de cada año", es aquél señalado en el presente informe.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, en Dictamen N° 2.518/135, de 13.05.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Corresponde computar como actividades de capacitación sólo los cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 42 de la Ley N° 19.378, y 45 del Decreto N° 1.889, por una parte, el reconocimiento de las actividades de capacitación se materializa a través de un sistema acumulativo de puntaje, en la medida que los funcionarios realicen y acrediten los cursos y estadías bajo las condiciones establecidas en el reglamento.

Por otra, el precepto reglamentario dispone que para el reconocimiento de las actividades de capacitación, deben concurrir copulativamente los tres presupuestos básicos que exige dicha norma, esto es, que los referidos cursos y estadías estén incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida, y haber aprobado la evaluación final.

En la especie, se consulta qué ocurre con los cursos realizados en septiembre del año 2000 y certificados o acreditados por el funcionario con posterioridad al 31 de agosto del mismo año, si deben reconocerse al año siguiente o si es posible reconocerlos a partir de la fecha de presentación de la certificación o acreditación en noviembre de 2000.

De acuerdo con las disposiciones citadas, para el legislador de la Ley N° 19.378 lo relevante en la materia está constituido por el propósito de estimular la permanente capacitación del funcionario para mejorar progresivamente la calidad del servicio asistencial que regula el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y su reglamento, y promover el desarrollo de la carrera funcionaria del personal.

En esa perspectiva, lo que se exige para el reconocimiento de las actividades de capacitación, más que el momento de su acreditación, es el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos al efecto por el artículo 45 del reglamento, de manera que la presentación de los documentos con posterioridad al 31 de agosto del año calendario respectivo, no impide el reconocimiento de las actividades de capacitación si el funcionario satisface y acredita los requisitos copulativos para su reconocimiento.

Dicho criterio aparece ratificado en Dictamen N° 2.126/181, de 24.05.2000, de la Dirección del Trabajo, mediante el cual se resuelve que *"En el sistema de salud municipal, el reconocimiento de puntajes por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde el momento en que el funcionario completa el puntaje que tenga asignado dicho nivel"*, porque según el mismo pronunciamiento, la acreditación de la realización de la actividad de capacitación de parte del funcionario, es una exigencia formal cuya oportunidad no tiene la virtud de postergar el reconocimiento del perfeccionamiento".

Por lo anterior, la presentación de la documentación con posterioridad al 31 de agosto de cada año para acreditar las actividades de capacitación, no impide el reconocimiento de esa actividad para los efectos de la carrera funcionaria, si el funcionario igualmente acreditó el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.

3) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, en su primera parte, ya quedó establecido en la respuesta precedente que la acreditación de las actividades de capacitación con posterioridad al 31 de agosto de cada año no impide el reconocimiento del puntaje asignado a esas actividades para los efectos de la carrera funcionaria, que en el caso en consulta corresponde a los 35 puntos que refiere la misma Corporación ocurrente.

Respecto de la segunda parte de esta consulta, en Dictamen N° 6.003/381, de 13.12.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"En el sistema de Salud Municipal, el excedente de puntaje por sobre el tope máximo anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente"*.

Lo anterior, porque según el artículo 42 de la Ley N° 19.378 y el artículo 54 del Decreto N° 1.889, reglamento de la Ley N° 19.378, se desprende que el legislador ha concebido un sistema acumulativo de puntaje con el objeto de reconocer las actividades de capacitación de los funcionarios, estableciéndose un puntaje máximo anual de 150 puntos y un puntaje máximo acumulable para toda la carrera funcionaria que es de 4.500 puntos.

Consecuente con el marco legal descrito, en la especie el funcionario durante el año calendario 1999 pudo acumular hasta 150 puntos por concepto de actividad de capacitación, y los 5 puntos excedentes corresponde acumularlos para el año calendario siguiente.

En lo referente a la última parte de esta consulta, en Dictamen N° 4.054/296, de 27.09.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Debe computarse como actividad de capacitación los cursos de auxiliar de farmacia, auxiliar dental y auxiliar de laboratorio, con 350 horas, si se han cumplido los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378, aun en el caso de funcionario que cumplió los requisitos para ser clasificado en la categoría respectiva"*.

Ello, porque de acuerdo con el artículo 45 del reglamento en estudio, corresponde computar como actividades de capacitación los cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en la citada disposición, circunstancia que según el mismo pronunciamiento, no puede

verse alterada por el hecho de encontrarse el funcionario clasificado ya en la categoría que correspondía.

Lo anterior, porque el reconocimiento de la capacitación no se agota en el acceso a una categoría determinada sino que constituye, además, el referente indispensable para obtener un sueldo base que exceda al sueldo base mínimo nacional de cada categoría, en los términos establecidos por el inciso tercero del artículo 42 de la Ley N° 19.378.

Del mismo modo, el reconocimiento de la capacitación en los términos expuesto cobra vigor para los efectos del puntaje máximo anual de 150 puntos y respecto del puntaje máximo acumulable de 4.500 puntos para toda la carrera funcionaria.

De esta suerte, en la especie, si los 35 puntos que se reconocen al funcionario le permiten acceder a un nivel superior de su categoría, ello opera desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje asignado a dicho nivel como lo establece el artículo 28 del reglamento de la Ley N° 19.378, y en esos términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo de Dictamen N° 2.126/181, de 24.05.2000.

4) En lo que se refiere a la última consulta, el artículo 27 del Decreto N° 1.889, dispone:

"El funcionario ingresará a la carrera en cada categoría en el nivel 15 o de inicio o en aquel que quedare ubicado, conforme al puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso".

A su turno, el artículo 49 del mismo decreto reglamentario establece:

"Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente, válida para la Carrera Funcionaria definida por el municipio".

De las normas reglamentarias transcritas se colige, por una parte, que el ingreso a la carrera funcionaria en la categoría y nivel correspondientes, se establece de acuerdo con el puntaje que la misma entidad administradora de salud municipal determine para la evaluación de los antecedentes curriculares del trabajador en el respectivo concurso.

Por otra, se establece que al momento de ingresar el funcionario a la dotación, la misma entidad administradora debe asignar el puntaje correspondiente a la capacitación que el respectivo municipio haya establecido como válida para la Carrera Funcionaria.

En otros términos, cuando el funcionario se incorpora al sistema de salud municipal vía contrato indefinido previo concurso público o a través de contrato a plazo fijo, será la entidad administradora la encargada de fijar el puntaje correspondiente a la capacitación según la evaluación de sus antecedentes curriculares, sin relación a la exigencia funcionaria establecida por el artículo 46 del reglamento de la Ley N° 19.378.

Ello, porque esta última exigencia sólo corresponde ejercerla respecto del personal que por cualquiera de esas modalidades contractuales, ya se encuentra incorporado al sistema de salud municipal, en cambio, al trabajador recién incorporado le son exigibles solamente los requisitos establecidos por la respectiva entidad administradora en las bases del concurso o para la contratación temporal.

De consiguiente, la evaluación de los antecedentes curriculares de los trabajadores recién incorporados por concurso público o por contrato a plazo fijo al sistema de salud municipal, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 y 49 del reglamento de la Ley N° 19.378, no siendo aplicable en su caso, el artículo 46 de ese mismo cuerpo reglamentario.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El sentido y alcance de las expresiones "actividad de capacitación realizada durante el año" y "hasta el 31 de agosto de cada año", es aquél señalado en el presente informe.

2) La presentación de la documentación con posterioridad al 31 de agosto de cada año para acreditar las actividades de capacitación, no impide el reconocimiento de los 35 puntos asignados a esas actividades para los efectos de la carrera funcionaria, si el funcionario acreditó el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos por el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.

3) En salud municipal el excedente de puntaje por sobre el tope anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente.

4) En el mismo sistema, el reconocimiento de puntaje por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje asignado a dicho nivel, según lo dispone el artículo 28 del reglamento.

5) La evaluación de los antecedentes curriculares de los funcionarios recién incorporados a la salud municipal a través de concurso público o por contrato o plazo fijo, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 y 49 del reglamento de la Ley N° 19.378, no siendo aplicable en su caso el artículo 46 del mismo cuerpo reglamentario.

DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.

5.311/358, 19.12.00.

Se encuentran ajustadas a derecho las Instrucciones N° 2000-3244, de 31.10.2000, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, que ordenan a la Corporación Municipal de Punta Arenas a pagar el bono extraordinario de Fiestas Patrias, al personal que se desempeña en la Administración Central de esa entidad. Recházase la solicitud de impugnación de esas instrucciones.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículos 1º, inciso primero letras a) y b), y 23.

Se ha solicitado la reconsideración de las Instrucciones N° 2000-3244, de 31.10.2000, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, que ordenó a la Corporación ocurrente a pagar el "Bono Extraordinario de Fiestas Patrias", correspondiente a septiembre de 2000, por estimar dicha entidad administradora que esas instrucciones exceden la esfera de las

atribuciones de la Dirección del Trabajo y, en todo caso, por no existir en la especie infracción a los artículos 7º y 55 del Código del Trabajo, precisando latamente en su escrito impugnatorio la carencia de facultades de la Dirección del Trabajo para fiscalizar la existencia y cumplimiento de cláusula tácita o interpretar los contratos individuales de trabajo, y explicando la supuesta inexistencia de cláusula tácita.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Mediante Ord. Nº 1.179, de 17.10.2000, la Dirección Regional del Trabajo, Región Magallanes y Antártica Chilena, resolvió que *"los trabajadores que prestan servicios en la Administración de la Corporación Municipal de Punta Arenas, les asiste el derecho a percibir el beneficio denominado bonificación extraordinaria de Fiestas Patrias en la forma y modalidad en que lo han percibido reiteradamente en el tiempo desde el año 1997"*.

Ello, porque de los antecedentes constatados en la visita inspectiva de rigor y, especialmente lo informado por el Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas, consta que durante los años 1997, 1998, 1999 y 2000 se otorgó por parte de la referida entidad un bono extraordinario de Fiestas Patrias, adicional al legal, al personal de la Administración Central de aquélla, beneficio que incluso se incrementó de manera que en 1997 fue de un valor de \$40.000, en 1998 fue de \$45.000, y en 1999 fue de \$50.000 en el caso del personal sindicalizado, y aquél no sindicalizado percibió el mismo beneficio rebajado en \$10.000.

En la especie, se discute por la Corporación empleadora la facultad de la Dirección del Trabajo para instruir el pago del beneficio por los valores históricos, sobre la base de la existencia de una cláusula tácita en atención al pago reiterado y en montos ascendentes desde 1997, que reconoce la misma entidad empleadora, estimando la ocurrente además que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar cláusulas contractuales y, en todo caso, que no ha existido infracción a los artículos 7º y 55 del Código del Trabajo ni ha existido cláusula tácita respecto del beneficio en cuestión.

De acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista y, especialmente, lo señalado por la propia Corporación ocurrente, en opinión de la suscrita, los funcionarios dependientes de la Dirección Regional del Trabajo de Magallanes y Antártica Chilena han actuado dentro de la competencia que los artículos 1º letras a) y b), y 23 del D.F.L. Nº 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo, reconoce e impone a dicho organismo fiscalizador, limitándose a instruir según la jurisprudencia administrativa sobre la materia dictada por esta entidad fiscalizadora.

Ello aparece reconocido por la misma Corporación afectada, quien señala haber cumplido con las instrucciones impugnadas sólo que discrepa del monto del pago del beneficio en cuestión, circunstancias éstas que resultan suficientes para desestimar la solicitud de impugnación de las instrucciones impartidas en su oportunidad por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que se encuentran ajustadas a derecho las Instrucciones Nº 2000-3244, de 31.10.2000, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, que ordenan a la Corporación Municipal de Punta Arenas a pagar el Bono Extraordinario de Fiestas Patrias, al personal que se desempeña en la Administración Central de esa entidad.

Recházase la solicitud de impugnación de esas instrucciones.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. TERMINACION CONTRATO. JUBILACION. INVALIDEZ. PRIMER DICTAMEN. PROCEDENCIA. EFECTOS. SALUD IRRECUPERABLE. ALCANCE. PERSONAL NO DOCENTE. NORMAS APLICABLES. CORPORACION MUNICIPAL. LICENCIA MEDICA.

5.312/359, 19.12.00.

- 1) A la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique le asiste la facultad de invocar la causal de término de funciones del artículo 72, letra d), de la Ley N° 19.070, respecto de docente con declaración de invalidez parcial transitoria del primer dictamen de la Comisión Médica Regional del Nuevo Sistema de Pensiones, de obtener la pensión correspondiente, sin obligación de pago de indemnización legal;**
- 2) No resulta exigible para la Corporación Municipal mantener en la dotación con goce de remuneración a docente con declaración de invalidez total transitoria del primer dictamen de las Comisiones Médicas Regionales, si no presta labores, mientras se emita el segundo dictamen de invalidez;**
- 3) La declaración de invalidez total transitoria de primer dictamen de las Comisiones Médicas Regionales no es equivalente a declaración de salud irrecuperable, permitiendo ambas declaraciones configurar causales distintas de término de funciones de personal docente del sector municipal;**
- 4) Al personal paradocente de la Corporación de Desarrollo Social de Iquique no le resultan aplicables causales de término de contrato de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, sino que las del Código del Trabajo, y**
- 5) No existe impedimento legal para aplicar al personal docente de la Corporación de Desarrollo Social de Iquique alguna causal de término de funciones durante los períodos de goce de licencia médica, si las únicas causales que lo obstan están en el artículo 161 del Código del Trabajo, cuerpo normativo que no les es aplicable, sino Ley N° 19.070. Durante tales períodos tienen derecho a pago del total de la remuneración, y no al subsidio por incapacidad laboral del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 161 inciso 3°. Ley N° 19.070, artículos 1°, 2°, y 72, letras b), d), g) y h). Ley N° 18.883, artículos 111; 112, y 149. Ley N° 18.469, artículo 23. D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 4° incisos 1°, 2° y 3°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.264/258, de 20.08.93, y 1.529/91, de 6.04.93.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de:

1) Si docente al cual se le ha declarado invalidez parcial transitoria, no acepta efectuar labores de menor esfuerzo físico o intelectual acordes a su estado, puede la Corporación Municipal ponerle término a su contrato; cual sería la causal, y si se debe pagar indemnización;

2) Si a docente con declaración de invalidez total transitoria, que no se acoge a jubilación ni está en condiciones de trabajar, le es aplicable la causal de salud irrecuperable, o procede la

declaración de salud incompatible con la función, sin derecho a indemnización; o bien la Corporación si no desea aplicar esta causal, debe mantenerlo en la dotación con pago de remuneración mientras no se obtenga el segundo dictamen de invalidez.

3) Si una declaración de invalidez total transitoria equivale a declaración de salud irrecuperable, y que sucede si el docente recupera la salud en el período intermedio;

4) Como se resuelven las consultas anteriores si se trata de un paradocente;

5) Si docente con declaración de invalidez total o parcial transitorias, se acoge a licencia médica, puede la Corporación aplicarle alguna causal de término de contrato en este período, y si el docente en tal situación puede gozar conjuntamente de remuneración y de lo que le corresponda por la licencia.

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

1) Respecto de la primera consulta, si docente con declaración de invalidez parcial transitoria no acepta labores alternativas acordes a su capacidad residual, puede la Corporación ponerle término a su contrato, cual sería la causal y derecho a pago de indemnización, el artículo 72, inciso 1º, letra d) de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, dispone:

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

"d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes".

De la norma legal transcrita anteriormente se deduce que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de corporaciones municipales, termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia previsional en relación a las respectivas funciones docentes.

Ahora bien, atendido que el legislador no hace distingo alguno acerca de las causales de jubilación u obtención de pensión para poner término al contrato de profesional docente, posible es sostener, conforme al aforismo jurídico según el cual *"si el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo"*, que la disposición se refiere a todo tipo de jubilación u obtención de pensión, con la condición que ellas sean de carácter previsional.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 4º, inciso 1º, del D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones, dispone:

"Tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

"a) Pensión de invalidez total para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo, de al menos, dos tercios, y

"b) Pensión de invalidez parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios".

De la disposición anterior se desprende, en lo pertinente, que tendrán derecho a pensión de invalidez total, aquellos afiliados que a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de a lo menos dos tercios, y pensión de invalidez parcial, aquéllos con un menoscabo permanente igual o superior al 50% e inferior a los dos tercios.

De este modo, en ambas circunstancias, de incapacidad permanente de un 50% o más y hasta dos tercios, y de dos tercios o más, se otorga una prestación por invalidez que la ley califica de pensión.

De esta suerte, si por una parte se trata de prestaciones que la ley en ambas situaciones califica de pensión y, por otra, corresponden a un régimen previsional, posible es convenir que tanto la pensión por invalidez total como por invalidez parcial se encuentran comprendidas en la causal en comento de término de funciones del personal docente.

A su vez, los incisos 2º y 3º, del mismo artículo 4º, del D.L. Nº 3.500, señalan:

"Las Comisiones Médicas a que se refiere el artículo 11, deberán, frente a una solicitud de pensión de invalidez del afiliado, verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso anterior y emitir un primer dictamen de invalidez que otorgará el derecho a pensión de invalidez total o parcial a contar de la fecha que se declare la incapacidad, o lo negará, según corresponda.

"Transcurridos tres años desde la fecha a partir de la cual fue emitido el primer dictamen de invalidez que originó el derecho a pensión, las Comisiones Médicas, a través de las Administradoras deberán citar al afiliado inválido, y emitir un segundo dictamen que ratifique o modifique el derecho a pensión de invalidez, total o parcial, o lo deje sin efecto, según el cumplimiento de los requisitos establecidos en el primer inciso de este artículo. En caso que el afiliado inválido cumpliera la edad legal para pensionarse por vejez dentro del plazo de tres años, podrá solicitar a la Comisión Médica respectiva, por intermedio de la Administradora a que estuviera afiliado, que emita el segundo dictamen al cumplimiento de la edad legal".

De las disposiciones precedentes se desprende también en lo pertinente, que las Comisiones Médicas que califican los grados de incapacidad permanente, emiten un primer dictamen, que otorga o no derecho a pensión por invalidez total o parcial, y al cabo de tres años, emiten un segundo dictamen, que ratifica, modifica o deja sin efecto este primer dictamen.

De lo expuesto se colige que tanto a través del primer dictamen como del segundo, en ambas situaciones se configura propiamente pensiones por invalidez, de establecerse que existe a lo menos un 50 % de incapacidad permanente de trabajo, por lo que se cumpliría, indistintamente respecto de los dos dictámenes, con lo exigido en la causal de término de funciones en comento, que como se dijo, no hace distinción alguno, esto es, la obtención de pensión por cualquiera de los dos dictámenes configura la causal en estudio.

Cabe agregar, que aunque el segundo dictamen de invalidez pudiese revocar el primero, denegando la pensión porque el grado de incapacidad permanente del afiliado hubiere disminuido por ejemplo, a menos del 50%, es decir, se habría recuperado una capacidad laboral por más del 50%, se habrá estado en todo caso en goce de pensión del primer dictamen durante un período apreciable de tiempo, de hasta tres años, con un supuesto de incapacidad permanente en la mejor de las situaciones de a lo menos un 50% si se trata de invalidez parcial, que en el caso de trabajadores docentes significa limitantes que el legislador ha debido ponderar al no señalar

excepción alguna del grado de invalidez en la causal, o que ella sea del primer o segundo dictamen, para darla por cumplida.

Corresponde también precisar, que la invalidez declarada del primer dictamen, si bien es denominada transitoria, ello lo es no por que la inhabilidad que le dio origen lo sea, sino que el sistema legal de evaluación contempla un procedimiento que se desarrolla en dos etapas, incluso en caso de inhabilidad absoluta o total, a través de dos dictámenes, teniendo cada uno de ellos la misma validez, si ambos parten de un supuesto comprobado de incapacidad permanente de trabajo.

Pues bien, atendido el tenor de la consulta, y la reiterada doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en Ord. N° 1.529/91, de 6.04.93, obtenida jubilación o pensión de régimen previsional por un trabajador docente, el empleador se encuentra habilitado para invocar la causal legal correspondiente de término de labores, a menos que el grado de impedimento que afecta al docente no sea óbice para que pueda cumplir con sus funciones, lo que el empleador deberá apreciar al decidir la invocación o no de la causal, la que de ser aplicada, y también como lo ha precisado la doctrina de esta Dirección, no confiere derecho a pago de indemnización legal al dependiente.

De este modo, si al docente le ha sido declarada invalidez parcial mediante primer dictamen de la Comisión Médica Regional y se le ha concedido la pensión correspondiente, el empleador se encuentra facultado para invocar la causal de término de funciones del artículo 72, letra d) de la Ley N° 19.070, lo que de ocurrir no otorga derecho a pago de indemnización legal al trabajador.

Ahora, si el docente con declaración de invalidez parcial transitoria, o del primer dictamen, no se ha acogido a la pensión correspondiente y no obstante se negaría a trabajar, como se desprendería de la presentación, es decir no ha obtenido jubilación o pensión propiamente, no se configuraría la causal legal respectiva. Con todo, es posible hacer presente que la Ley N° 19.070 contiene otras causales de término de funciones que podrían derivar de una incapacidad permanente del trabajador, como es la de la letra g) del mismo artículo: *"salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883"*, y letra h) *"por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente"*, como sería la salud compatible con el cargo, y en materia de incumplimiento de labores, la de la letra b), también del mismo artículo: *"incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función"*, siendo atribución del empleador decidir la aplicación de cualquiera de estas causales, según la realidad de hecho producida, si hay mérito para ello, y sin perjuicio de lo que en definitiva estimen los tribunales de justicia en caso de reclamación del trabajador.

2) En cuanto a la consulta de docente con invalidez total transitoria del primer dictamen, que no desea acogerse a jubilación ni a trabajar, si se debe declarar su salud irrecuperable, o salud incompatible con el servicio, que no da derecho a indemnización, o a mantenerle en dotación con pago íntegro de remuneración mientras se pronuncie el segundo dictamen, cabe precisar que tal como ha quedado dicho con motivo de la consulta anterior, la obtención de pensión de invalidez total o parcial, según primer dictamen de la Comisión Médica Regional, quedaría comprendida en la causal legal de expiración de contrato analizada, de letra d) del artículo 72, de la Ley N° 19.070, cuya invocación es atribución propia del empleador.

No obstante, podría ser impedimento para la configuración de la causal antes indicada, que el trabajador hubiere decidido no acogerse a pensión de invalidez, no obstante que le afectaría un grado de incapacidad permanente total de a lo menos dos tercios, certificado por un primer dictamen de la Comisión Médica Regional, si esta declaración formal no significa propiamente la obtención de la jubilación o pensión, que exige la norma legal en estudio para que opere la causal antes analizada.

De este modo, en la especie, y tal como se indicó con motivo de la consulta anterior, se debe tener presente que la Ley N° 19.070 contempla otras causales legales de término de contrato, distintas a la obtención de jubilación o pensión, como la de la letra b) del artículo 72, de incumplimiento grave de las obligaciones que impone la función; letra g), de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de la función, y letra h), de pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de incorporación a la dotación docente, como salud compatible con el desempeño del cargo, las que alguna relación tendrían con la consulta, cuya aplicación compete decidir solamente al empleador, de reunirse los requisitos legales, y su procedencia debe ser resuelta en definitiva por los tribunales de justicia.

Por otro lado, no resultaría procedente que se deba mantener al docente en el caso consultado, en la dotación, con pago de sus remuneraciones, por un plazo de tres años, mientras se emita el segundo dictamen de invalidez, a pesar de no estar en disposición de trabajar, si acorde con la doctrina uniforme de este Servicio, el contrato de trabajo, como todo contrato bilateral impone obligaciones recíprocas para las partes, al trabajador prestar servicios y al empleador correlativamente remunerarlos, de modo que si no hay tal prestación el empleador no estaría obligado legalmente a pagar remuneración, salvo los casos en que la misma ley lo exija, que no son los de la especie.

3) En cuanto a la consulta, si la declaración de invalidez total transitoria del docente equivale a declaración de salud irrecuperable, y que ocurre si se recupera la salud, la letra g) del artículo 72 antes citado, que contiene las causales de terminación de labores del personal docente del sector municipal, señala:

"g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

A su vez, el artículo 149, de la Ley N° 18.883, o Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, dispone:

"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".

Por su parte, el artículo 111, de la misma Ley N° 18.883, prescribe:

"La declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones será resuelta por la Comisión Médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario".

De lo antes expuesto, y al tenor de la consulta, es posible derivar que la declaración de salud irrecuperable del docente de una Corporación Municipal constituye una causal de término de contrato distinta a la de obtención de pensión por invalidez, que, como se ha analizado, requiere la determinación de ciertos grados de incapacidad permanente que impidan o limiten la capacidad de trabajo del dependiente, que no es lo mismo, padecer de enfermedad de carácter irrecuperable, y que además lleva a efectos distintos, si en este caso, la terminación del contrato se producirá después de seis meses de notificada la irrecuperabilidad, sin obligación de laborar pero con

derecho a mantención de la remuneración durante este período, lo que no ocurre en el caso de obtención de pensión por invalidez, si las funciones concluyen una vez invocada la causal, momento en el cual cesa el pago de remuneración.

De este modo, es posible desprender que ambas causales se fundamentan en circunstancias de hecho diferentes, por lo que no son equivalentes, aun cuando pudieren partir de un mismo supuesto de enfermedad del trabajador, constituyendo causales legales distintas de terminación de contrato, siendo en definitiva atribución del empleador decidir la aplicación de una u otra, de haberse emitido ambas declaraciones a la vez.

En cuanto a que ocurre si el dependiente con declaración de salud irrecuperable recupera la salud, cabe señalar que el artículo 112 de la Ley N° 18.883, dispone: *"la declaración de irrecuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración del Estado"*, de lo que se deriva que, mientras no se acredite formalmente que han cesado los motivos que originaron dicha declaración, el dependiente no podrá incorporarse nuevamente a las labores docentes, debiendo hacerse presente en todo caso, que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 N° 3 de la Ley N° 19.070, para incorporarse a la dotación, el trabajador debe *"tener salud compatible con el desempeño del cargo"*.

4) En cuanto a la consulta si lo expuesto en puntos anteriores es aplicable respecto de personal paradocente, corresponde señalar, que esta Dirección ha tenido ocasión de pronunciarse en relación a que el personal paradocente no se encuentra afecto a la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, sino que al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, Dictamen Ord. 4.264/258, de 20.08.93, entre otros, si de conformidad a los artículos 1º, 2º, 5º, 6º, 7º y 8º de la ley antes indicada, el estatuto resulta aplicable a los profesionales de la educación, que son quienes desempeñan funciones docentes, docentes-directivas o técnico pedagógicas de apoyo, definidas en tales disposiciones, quedando por ende excluido de su ámbito los trabajadores que desarrollan labores diferentes como sucedería con los paradocentes.

De este modo, si el personal en consulta no se rige por el Estatuto Docente, no le resultaría aplicable lo señalado en los puntos anteriores, en materia de causales de terminación de contrato por jubilación u obtención de pensión por invalidez, ni por declaración de salud irrecuperable o incompatible con el servicio, o mantención de remuneración por un período de seis meses, si estas causales que contiene el mencionado Estatuto para los profesionales de la educación no se encuentran establecidas en el Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, cabe agregar, que el Código del Trabajo contempla ciertas causales de terminación de contrato que podrían tener relación con las materias consultadas, como ocurre con las causales de los N°s. 3 del artículo 160, sobre inasistencias injustificadas al trabajo; del N° 4, sobre abandono del trabajo, tanto por salida intempestiva e injustificada del sitio de trabajo, como por negarse a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato; N° 7, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; y del artículo 161, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, única que obliga, a diferencia de las anteriores, a pago de indemnización de un mes por año de servicio y fracción superior a seis meses.

De esta suerte, es posible concluir que al personal paradocente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal le resultan aplicables únicamente las causales de terminación de contrato del Código del Trabajo y no las del Estatuto Docente.

5) En cuanto a la consulta si al personal docente con declaración de invalidez transitoria que se acoge a licencia médica, es posible aplicarle causales de término de funciones, y si en el período

debe gozar de remuneración y además de lo que le corresponda por la licencia, cabe expresar que, en lo que dice relación con la primera parte de la consulta, sobre término de funciones del personal en goce de licencia médica, el artículo 23 de la Ley N° 18.469, de Ejercicio del Derecho Constitucional a la Protección de la Salud, en su artículo 23, dispone:

"Los trabajadores regidos por el D.L. N° 2.200, de 1978, no podrán ser desahuciados en conformidad con la letra f) del artículo 13, durante el período que gocen de licencia por enfermedad".

De la disposición anterior se desprende que los trabajadores regidos por el D.L. N° 2.200, de 1978, que actualmente debe entenderse Código del Trabajo, no podrán ser desahuciados según letra f) del artículo 13, que corresponde al artículo 161 del mismo Código, mientras gocen de licencia médica por enfermedad.

En efecto, el artículo 161, inciso 3°, del Código del Trabajo, prescribe:

"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

Cabe precisar que las causales a que alude la norma son las de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, y desahucio, en los casos que procede, todas contenidas en los primeros incisos del artículo 161 del Código del Trabajo.

Pues bien, de lo antes expuesto es posible concluir que, como el personal de educación del sector municipal no se rige por el Código del Trabajo, sino que por la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, no le resultan aplicables las disposiciones legales antes citadas, razón por la cual no existe impedimento legal para aplicar a su respecto alguna causal de término de funciones, durante los períodos en que se encuentren en goce de licencia médica, si la Ley N° 19.070 no contiene norma que lo impida.

Ahora, en lo que dice relación con la segunda parte de la consulta, si el docente puede obtener remuneración y subsidio en caso de licencia médica, el artículo 38 de la Ley N° 19.070, dispone:

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

De la disposición anterior se deriva que durante la vigencia de la licencia médica el profesional de la educación del sector municipal seguirá percibiendo el total de sus remuneraciones.

Por otra parte, tal como lo ha sostenido la Superintendencia de Seguridad Social en Dictámenes como el N° 10.814, de 8.07.97, *"los profesionales de la educación del sector municipal no se encuentran afectados a la normativa sobre subsidio por incapacidad laboral que regula el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sino que por el artículo 38 de la Ley N° 19.070"*, que, como se ha analizado, confiere derecho a goce del total de la remuneración durante los períodos de licencia.

De este modo, atendido lo anterior, el profesional de la educación del sector municipal sólo tiene derecho durante los períodos de licencia médica a mantener su remuneración, y no a pago de

subsidio por incapacidad laboral, si no se rige por el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) A la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique le asiste la facultad de invocar la causal de término de funciones del artículo 72, letra d), de la Ley N° 19.070, respecto de docente con declaración de invalidez parcial transitoria del primer dictamen de la Comisión Médica Regional del Nuevo Sistema de Pensiones, de obtener la pensión correspondiente, sin obligación de pago de indemnización legal;
- 2) No resulta exigible para la Corporación Municipal mantener en la dotación con goce de remuneración a docente con declaración de invalidez total transitoria del primer dictamen de las Comisiones Médicas Regionales, si no presta labores, mientras se emita el segundo dictamen de invalidez;
- 3) La declaración de invalidez total transitoria de primer dictamen de las Comisiones Médicas Regionales no es equivalente a declaración de salud irrecuperable, permitiendo ambas declaraciones configurar causales distintas de término de funciones de personal docente del sector municipal;
- 4) Al personal paradocente de la Corporación de Desarrollo Social de Iquique no le resultan aplicables causales de término de contrato de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, sino que las del Código del Trabajo, y
- 5) No existe impedimento legal para aplicar al personal docente de la Corporación de Desarrollo Social de Iquique alguna causal de término de funciones durante los períodos de goce de licencia médica, si las únicas causales que lo obstan están en el artículo 161 del Código del Trabajo, cuerpo normativo que no les es aplicable, sino Ley N° 19.070. Durante tales períodos tienen derecho a pago del total de la remuneración, y no al subsidio por incapacidad laboral del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. OPORTUNIDAD.

5.315/360, 19.12.00.

En el evento que un grupo de trabajadores, representado o no por una organización sindical decidiera, por cualquier razón, dejar transcurrir la época para presentar su nuevo proyecto de contrato colectivo, sólo podrá volver a negociar al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último instrumento colectivo en la empresa, y, en todo caso, con la antelación señalada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 322.

Concordancias: Ord. N° 4.422/184, de 7.08.1996.

Se solicita un pronunciamiento sobre el efecto que produce en el derecho a negociar colectivamente la presentación fuera del plazo establecido en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, de un proyecto de contrato colectivo por parte de una organización sindical, teniendo presente la existencia de tres instrumentos colectivos, con diferentes vigencias en la respectiva empresa.

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

El artículo 322 del Código del Trabajo, dispone:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".

"Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

"Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquéllos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.

"No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada periodo, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan".

Del análisis de la norma transcrita precedentemente es posible concluir que por expresa disposición del legislador en aquellas empresas afectas a un instrumento colectivo, entendiéndose por tal, contrato colectivo, fallo arbitral o convenio colectivo, la presentación de nuevos proyectos debe realizarse necesariamente en el plazo de seis días, comprendido entre los cuarenta y cinco y cuarenta días anteriores a la fecha del vencimiento de dicho instrumento.

Pues bien, el artículo 322, ya citado, además de establecer la regla general en cuanto a la ocasión en que debe presentarse el proyecto en una empresa en donde existe un instrumento colectivo vigente, se preocupa en el inciso 2º de normar la oportunidad en que pueden presentar un proyecto los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, señalando que podrán hacerlo después de transcurridos seis meses, contados desde la fecha de su ingreso, a menos que su empleador les hiciera

extensivo en su totalidad el instrumento colectivo vigente, caso en el cual deberán regirse, para este efecto, por el inciso 3º del mismo artículo.

Por su parte el inciso 3º, del precepto en análisis establece que los trabajadores que no fueren parte en los contratos colectivos que se celebran en la empresa, incluidos aquellos que no pueden serlo por haber ingresado a ella con posterioridad a la suscripción, y a quienes el empleador les hubiere extendido la totalidad de las estipulaciones del respectivo instrumento pueden presentar proyectos al vencimiento del plazo de dos años contado desde la celebración del último contrato colectivo, cualquiera sea la duración efectiva de éste, y con la anticipación señalada en el inciso 1º del mismo artículo.

Asimismo, en el inciso final se faculta a las partes para postergar de común acuerdo, la fecha en que les corresponda negociar. Esta postergación no puede ser superior a sesenta días y sólo puede efectuarse por una vez, dentro de un mismo período. Se agrega, además, que junto con el aplazamiento, las partes deben fijar la fecha de la futura negociación. Por último la misma norma establece las formalidades con que debe cumplir el acuerdo.

Ahora bien, del análisis al articulado que regula el proceso de negociación colectiva, en especial a la norma contenida en el artículo 322 del Código del Trabajo, es lícito concluir que el caso sometido al pronunciamiento de esta Dirección, no se encuentra contenido dentro del mismo. En efecto, la oportunidad en que deben presentar su proyecto de contrato colectivo aquellos trabajadores que por diversas razones dejan extinguir su contrato colectivo sin negociar oportunamente no ha sido normado, de tal manera que para llegar a una determinación a su respecto, se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley, y, dentro de ellos, el denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

Ciertamente, de acuerdo con la doctrina predominante, la analogía consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, es preciso convenir que, si para los efectos de la presentación del proyecto de contrato colectivo de aquellos trabajadores que no participan en los contratos colectivos que se celebran al interior de la empresa, el legislador ha establecido que podrán hacerlo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera sea la duración efectiva de éste y, en todo caso con la antelación indicada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo, no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito, se establezca un plazo similar para aquellos trabajadores que como, en la especie, dejan extinguir su instrumento colectivo y no presentan un nuevo proyecto dentro del plazo establecido en la regla general, ya comentada.

A mayor abundamiento, cabe señalar que una interpretación en tal sentido, no afecta el interés del legislador de que exista simultaneidad en el desarrollo de los procesos de negociación colectiva que se llevan a cabo dentro de una misma empresa, con el objeto de evitar un estado de permanente negociación que pudiese afectar la estabilidad de sus actividades, principio recogido por el artículo 315 del Código del Trabajo.

Pues bien, según consta de la presentación efectuada por el recurrente, en la especie existirían tres instrumentos colectivos vigentes dentro de la empresa, de lo que se concluye que el grupo de trabajadores que deje transcurrir los plazos legales sin presentar su nuevo proyecto sólo podrá hacerlo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último de los instrumentos

colectivos en la empresa y con la anticipación indicada en el inciso 1º del artículo 322, del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que en el evento que un grupo de trabajadores, representado o no por una organización sindical decidiera, por cualquier razón, dejar transcurrir la época para presentar su nuevo proyecto de contrato colectivo, sólo podrá volver a negociar al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último instrumento colectivo en la empresa, y, en todo caso, con la antelación señalada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo.

ASOCIACIONES FUNCIONARIOS. ASIGNACION ANUAL DE MERITO. PROCEDENCIA.

5.316/361, 19.12.00.

Los directores de asociaciones de funcionarios excluidos del proceso anual de calificación, tienen derecho a percibir en el nuevo proceso calificadorio la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley Nº 19.378, si el puntaje de su última calificación se encuentra dentro del 35% mejor evaluado y siempre que estén en lista 1, de Distinción o lista 2, Buena.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículo 30 bis. Ley Nº 19.296, artículo 25 inciso tercero.

Se ha solicitado pronunciamiento en orden a determinar si un dirigente de la asociación de funcionarios de la salud municipal, tiene derecho a percibir la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley Nº 19.378, quien no fue calificado en el último proceso calificadorio a solicitud del dirigente, según lo autoriza el inciso tercero del artículo 25 de la Ley Nº 19.296, en cuyo caso rige la última calificación anual y que en la situación descrita en la consulta, el aludido director fue calificado entonces en lista 1 de distinción, con el máximo puntaje, encontrándose dentro del 35% de los funcionarios mejor evaluados, lo que le permitió en aquella oportunidad percibir la referida asignación de mérito.

En este caso, la Corporación empleadora alega que no corresponde pagar a este dirigente dicha asignación, estimando que ese beneficio sólo pueden percibirlo los funcionarios que fueron calificados en el año que corresponde pagar la asignación, y que recibieron un puntaje de acuerdo a su rendimiento en este período o anualidad y, que el hecho de mantener su calificación del año anterior ello no le otorga un puntaje ponderable para el beneficio, al no haberse sometido al proceso calificadorio respectivo.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 30 bis de la ley Nº 19.378, agregado por el Nº 3 del artículo único de la Ley Nº 19.607 de 1999, dispone:

"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 aquéllos 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".

Por su parte, el inciso tercero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, que establece Normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, prevé:

"Igualmente, no serán objeto de calificación anual durante el mismo lapso a que se refieren los incisos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el dirigente. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales".

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal reconoce para los funcionarios mejor evaluados el pago de la denominada Asignación Anual de Mérito.

Por otra parte se reconoce a los directores de las asociaciones de funcionarios el derecho a excluirse de la calificación anual durante el período que permanezcan en esos cargos y del fuero que les beneficia, en cuyo caso conservan su última calificación para todos los efectos legales.

En la especie, se consulta si tiene derecho a percibir la Asignación Anual de Mérito aquel director de la asociación de funcionarios que se excluyó del proceso calificadorio, estimando esa Corporación empleadora que no procede su pago porque al no ser calificado dicho funcionario, no ha sido posible establecer un puntaje que permita considerarlo dentro del 35% de funcionarios mejor evaluados en la respectiva categoría y que, el hecho de mantener su calificación anterior no resuelve el impedimento señalado.

De acuerdo con la norma que reconoce y regula el pago de la asignación en cuestión, efectivamente la procedencia del beneficio está sustancialmente determinada por el puntaje de calificación obtenido por el funcionario, indispensable para establecer el guarismo porcentual mejor evaluado en la categoría respectiva que accederá al pago de esa asignación.

Pero no es menos cierto que los directores de asociaciones de funcionarios, están legalmente excluidos del proceso de calificación anual mientras ejercen sus cargos y estén afectos al fuero sindical, exclusión que debe entenderse como un beneficio laboral destinado a promover, fortalecer y proteger la actividad gremial en el sector, prueba de ello, que a renglón seguido el legislador permite al dirigente conservar su última calificación para todos los efectos legales.

Dicha exclusión se explica por el hecho de que el funcionario ocupa parte importante de su tiempo funcionario en la gestión gremial, lo que impide cumplir con las metas, productos y tareas exigidas a los funcionarios de su categoría y nivel y, por ende, con los parámetros de evaluación del personal.

Por ello, el legislador ha dispuesto que en tales circunstancias el dirigente conserva su última calificación para todos los efectos legales, expresión esta última que significativamente aclara el alcance real de este privilegio sindical.

En este preciso marco normativo, cabe desprender entonces que podrá percibir la asignación anual de mérito correspondiente al nuevo proceso calificadorio, aquel director de asociación de funcionarios cuya última calificación se sustente en un puntaje suficiente para quedar comprendido dentro del 35% mejor evaluado en su categoría de la dotación del respectivo establecimiento y siempre que esté ubicado en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que los directores de asociaciones de funcionarios excluidos del proceso anual de calificación, tienen derecho a percibir en el nuevo proceso calificadorio la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, si el puntaje de su última calificación se encuentra dentro del 35% mejor evaluado y siempre que estén en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

REGISTRO ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. REQUISITOS.

5.331/362 y 5.332/363, 19.12.00.

Absuelve consulta relativa a registro de control de asistencia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Se ha solicitado a esta Dirección autorización por la empresa ...para implementar como medio de control de registro de asistencia de aquellos dependientes que deben cumplir funciones en las diversas empresas a las que provee de personal, un tipo de hoja de control similar a la tarjeta, autocopiativa en triplicado con señalamiento de hora y entrada, salida y firma del trabajador, e indicación del número total de horas laboradas semanalmente.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Del análisis del inciso segundo del precepto legal transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada sistemas especiales de control de las horas de trabajo, y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las circunstancias siguientes:

a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo precitado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal, o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del inciso 1° del mismo artículo importen una difícil fiscalización, es decir que la implantación del libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinarias, por parte de los Servicios del Trabajo, y

b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, a la luz del propio tenor de la presentación, resulta que el control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo de la provisión de personal en diversas empresas es posible de ser efectuado conforme a las normas previstas en el inciso primero del artículo 33, esto es, mediante un reloj control o un libro de asistencia del personal, por lo que es posible concluir que en la especie no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal ya analizada para establecer un sistema especial de control de las horas de trabajo.

A mayor abundamiento, y en el supuesto de considerarse que la aplicación de un libro de asistencia o de reloj control respecto del personal en cuestión importara una difícil fiscalización, cabe agregar que tampoco sería posible a este Servicio autorizar la implantación del sistema propuesto por la consultante, toda vez que implicaría el establecimiento de un sistema que no es uniforme para dicha actividad, lo cual contraviene el requisito establecido en la letra b) del análisis anteriormente efectuado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formulada, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente a la empresa ..., para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de sus dependientes que desarrollan actividades en las empresas en que son ubicados, implementar el sistema de control consistente en hojas autocopiativas propuesto, toda vez que no se cumplen las exigencias previstas por el artículo 33 del Código del Trabajo, para autorizar su establecimiento.

CIRCULAR Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circular.

133 (extracto), 20.12.00.

Depto. Fiscalización

Informa sobre entrada en vigencia de nuevos criterios inspectivos.

2.- Orden de Servicio.

07 (extracto), 6.09.00.

Depto. Administrativo

Asigna función de velar permanentemente por mejorar las condiciones de higiene, seguridad y ambientes de trabajo a nivel regional a coordinador de gestión.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-419, 05.00.

Informa sobre presentación de poderes notariales y mandatos exigidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones a sus afiliados, en la tramitación de beneficios previsionales por terceros.

Se ha solicitado se informe sobre las directrices y circulares de esta Superintendencia respecto de los poderes notariales que entregan los afiliados a terceros, para consultas y trámites previsionales, mencionando el recurrente que le llama la atención la actuación de una A.F.P., quien estaría exigiendo la presentación de una escritura pública para efectuar consultas previsionales.

En relación con la materia consultada, corresponde en primer término señalar que ni el D.L. N° 3.500, de 1980, ni su reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (Subsecretaría de Previsión Social) contienen normas expresas que regulen el otorgamiento y presentación de poderes notariales para efectuar trámites previsionales ante las Administradoras de Fondos de Pensiones, en representación de los afiliados o sus beneficiarios, estándose en esta materia a las normas de carácter general establecidas en el Código Civil, siendo en consecuencia los actos de naturaleza previsional esencialmente delegables.

Sin embargo, existen ciertas gestiones y procedimientos que, en consideración a los efectos patrimoniales que éstos conllevan, esta Superintendencia mediante instrucciones contenidas en las Circulares N° 656, sobre Normas para el Otorgamiento de Pensiones y otros Beneficios, y N° 691, sobre Bono de Reconocimiento, ha reglamentado que actuaciones que deben ser ejecutadas personalmente, pueden ser delegadas a un mandatario especialmente designado para tal efecto, mediante el otorgamiento de un Poder Notarial específico para este trámite, radicándose la responsabilidad de revisar este documento en el Fiscal o Asesor Legal de la Administradora.

Por su parte, y en lo que dice relación con los poderes exigidos para que terceros recaben o soliciten datos previsionales del afiliado, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador ha resuelto que la información previsional de los afiliados sólo puede ser entregada a un tercero, con su expresa autorización, a requerimiento de los Tribunales de Justicia y cuando existe disposición legal que así lo ordene toda vez que esta información tiene el carácter de privada.

Complementando lo anterior, se debe tener en consideración la Ley N° 19.628, sobre "Protección de la Vida Privada", que con excepción del artículo 22, entró en vigencia el día 27 de octubre de 1999, regulando el tratamiento de los datos personales, estableciendo derechos para los titulares de los mismos, obligaciones para los administradores de datos de carácter personal en registros o bancos de datos, además de sanciones por incumplimiento de sus disposiciones. En concordancia con el citado texto legal, en el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones que manejan la información previsional de sus afiliados y los antecedentes en que éstos se fundan, información que

ha sido calificada como dato de carácter personal, se requiere que su titular consienta en su entrega a un tercero, mediante el otorgamiento por escrito de una autorización expresa.

Ahora bien, en el caso concreto de la A.F.P. por la que se consulta, y al tenor de las autorizaciones otorgadas por afiliados a esa Administradora, que en fotocopia se han acompañado, para efectuar trámites de pensión de vejez, y para solicitar información de carácter previsional, se trata de Poderes Simples otorgados ante Notario Público, y no de escrituras públicas. Por tanto, la exigencia planteada por la citada Administradora que tales autorizaciones se otorguen mediante un Poder Simple, se enmarca dentro de las instrucciones impartidas por esta Superintendencia a sus fiscalizadas, conforme a las normas legales y jurisprudencia administrativa precedentemente reseñada.

Finalmente, se informa que para el caso de cobro de pensiones, por un tercero, la Ley N° 11.764, de fecha 27 de diciembre de 1954, modificada por el artículo único de la Ley N° 18.613 de fecha 29 de abril de 1987 y por el artículo 9° de la Ley N° 19.454, de fecha 8 de mayo de 1996, expresa que "Los poderes o cartas-poderes para el cobro de pensiones deberán ser autorizados por un notario público o un oficial civil donde no hubiere notaría y caducarán en el plazo de dos años, contados desde la fecha de su otorgamiento. La autorización anterior será efectuada gratuitamente por los ministros de fe, allí señalados, siempre que el documento respectivo contenga una declaración del otorgante que exprese que el mandatario no tendrá derecho a retribución pecuniaria alguna por sus servicios".

FIS-491, 07.00.

Naturaleza de la Pensión de Vejez Anticipada, de acuerdo a lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980.

La Dirección del Trabajo, ha expuesto su necesidad de interpretar un contrato colectivo que otorga derecho a una indemnización por años de servicio cumpliendo alguna de las condiciones establecidas, una de ellas, la "jubilación del trabajador, ya sea por vejez, antigüedad o invalidez decretada por el Instituto Previsional respectivo". Por ello, ha solicitado a este Organismo un pronunciamiento respecto de la naturaleza de la Pensión de Vejez Anticipada, establecida en el D.L. N° 3.500, de 1980.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término, cabe tener presente que el Sistema de Pensiones chileno establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, tiene por objetivo fundamental, asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquél percibido durante su vida activa. A su vez, este Sistema está basado en la Capitalización individual, por lo que cada afiliado posee una cuenta personal donde deposita sus cotizaciones previsionales, las que van acumulando junto a la rentabilidad que generan las inversiones de estos Fondos por parte de las Administradoras. Al término de la vida activa del trabajador, este capital es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión, cuya cuantía dependerá del monto de ahorro, existiendo por lo tanto una relación directa entre el esfuerzo personal y la pensión que se obtenga.

2. En tal sentido, el artículo 3º del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que "Tendrán derecho a *pensión de vejez* los afiliados que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad si son hombres y sesenta años de edad si son mujeres *sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68*".

A su vez, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el *artículo 68* del citado cuerpo legal, los afiliados al Nuevo Sistema *podrán "pensionarse"* en las condiciones prescritas en la presente ley, *antes de cumplir las edades establecidas en el artículo 3º* (65 ó 60 años de edad, según se trate de hombre o mujer), siempre que acogiéndose a alguna de las modalidades de pensión señaladas en el artículo 61 del citado D.L. N° 3.500, cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Obtener una *pensión* igual o superior al cincuenta por ciento del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, calculado según lo dispuesto en el artículo 63 del D.L. N° 3.500, y
- b) Obtener una *pensión* igual o superior al ciento diez por ciento de la pensión mínima garantizada por el Estado, vigente a la fecha en que se acoja a pensión.

Del mismo modo, el referido artículo 63 del citado cuerpo legal, dispone que el promedio de las remuneraciones, será el que resulte de dividir por 120 la suma de todas las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes que se acogió a *pensión de vejez*.

3. De la normativa precedente expuesta, puede concluirse que el legislador previó la posibilidad de que un trabajador que ha cumplido con su esfuerzo de ahorro individual de manera tal que le permite reunir los requisitos señalados en el número anterior y establecidos en el artículo 68 del citado decreto ley, que en definitiva le aseguran la obtención de un ingreso estable que guarda relación próxima con aquél percibido durante su vida activa, pueda anticipar la obtención de una Pensión de Vejez.

En consecuencia, el hecho de que un afiliado pueda, bajo determinadas condiciones, adelantar su derecho a obtener el referido beneficio previsional, no implica que éste modifique su naturaleza de Pensión, en este caso denominada de Vejez Anticipada.

FIS-523, 07.00.

Improcedencia de admitir el entero de suma que indica como cotización voluntaria.

Una Administradora ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la validez y procedencia del pago efectuado por un empleador, con fecha 9 de mayo recién pasado, por concepto de cotización voluntaria de uno de sus trabajadores y que asciende a la suma de \$8.572.876.

Lo anterior, por cuanto dicha suma corresponde a la gratificación pagada por el año 1999 al trabajador, quien cotizó durante dicho lapso por el máximo de 60 U.F. y no efectuó cotizaciones en forma voluntaria.

Agrega que considerando que la normativa vigente no es explícita, en el sentido que se puedan pagar cotizaciones voluntarias dentro de las gratificaciones y, por tanto, distribuirlas de acuerdo al período a que corresponden, al igual que ocurre con las cotizaciones obligatorias, se precisa un pronunciamiento de este Organismo Fiscalizador.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que, tal como lo sostiene la Administradora, ni el D.L. N° 3.500, de 1980, ni su reglamento, contemplan la posibilidad que sobre las gratificaciones que paga el empleador a sus dependientes, se practiquen descuentos por concepto de cotización voluntaria, pues sólo se ha regulado la forma de enterar cotizaciones obligatorias sobre este beneficio remuneracional, atendidas sus características particulares en cuanto al período de devengamiento y su fecha de pago. En efecto, para determinar la parte de dicho beneficio que se encuentra afecta a imposiciones e impuesto en relación con el límite máximo de imponibilidad mensual, de acuerdo a lo establecido en nuestra Circular N° 128, se emplea el procedimiento de prorrateo establecido en el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980.

Por el contrario, del contexto de las normas comprendidas en los artículos 18 y 19 del citado D.L. N° 3.500 y de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 7° de su reglamento, se concluye que las cotizaciones voluntarias deben ser descontadas por el empleador de las remuneraciones de los trabajadores que así lo hayan solicitado, mediante el correspondiente aviso o autorización de descuento, con la misma periodicidad que las cotizaciones obligatorias.

En virtud de dicha característica es que el número 24 del Capítulo VIII de nuestra Circular N° 466 dispone que la cotización voluntaria debe ser pagada o declarada por el empleador mediante la misma planilla con que pague o declare la cotización obligatoria, de lo que se desprende que aquélla sólo puede enterarse o declararse mes a mes y no cabe efectuarla en ningún caso, en forma independiente de aquélla, y por una sola vez, aun cuando se sostenga que ella ha sido descontada de un beneficio que comprende un período de mayor extensión que un mes y que tiene una fecha especial de pago, como lo es la gratificación.

Se concluye entonces, que el pago efectuado por el empleador del trabajador, no puede estimarse como cotización voluntaria, debiendo aplicarse para los efectos de su regularización, las instrucciones contenidas en los números 33 y 35 y siguientes del referido Capítulo VII de la Circular N° 466.

FIS-524, 07.00.

Situación de pensionados de Nuevo Sistema en cuanto al pago de aguinaldos y otros beneficios.

En carta dirigida a S. E. el Presidente de la República, una asociación gremial de jubilados de A.F.P. se refiere a lo perjudicial del D.L. N° 3.500, de 1980, para la obtención de los beneficios previsionales de sus asociados, ya que no gozan de aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, que los bonos de invierno se otorgan sólo a los mayores de 70 años, y sus cónyuges no gozan prácticamente de ningún beneficio, todo lo cual solicitan tener en cuenta, toda vez que el monto de las pensiones es insuficiente para vivir dignamente.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término, para dar debida respuesta al requerimiento, es necesario tener en especial consideración los principios inspiradores del Nuevo Sistema de Pensiones, creado por el D.L. N° 3.500, de 1980, uno de los cuales consiste precisamente en que sean privados quienes administren los fondos previsionales, donde los beneficios que se otorgan, ya sea pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, son financiados con los fondos que el afiliado mantenga en su Cuenta de Capitalización Individual.

De esta manera, al Estado se le reservan las funciones de dictar las normas que regulan el Sistema y de fiscalizar su funcionamiento; excepcionalmente deberá financiar pensiones en los casos que se haga efectiva la Garantía Estatal.

2. En consecuencia, en este Sistema de Pensiones eminentemente privado, los beneficios que se otorgan son única y exclusivamente producto del ahorro del afiliado. Por tal razón, las leyes que hasta la fecha han otorgado aguinaldo sólo consideran a los pensionados del antiguo régimen previsional, el cual en la actualidad depende en gran parte del financiamiento estatal.
3. Por otra parte, es necesario efectuar algunas precisiones respecto de su afirmación de que "nuestras cónyuges no gozan prácticamente de ningún beneficio", toda vez que el derecho a pensión de sobrevivencia que tiene la cónyuge del afiliado fallecido en el Nuevo Sistema de Pensiones, no merece tal calificación. En efecto, el artículo 5° del citado D.L. N° 3.500, dispone que son beneficiarios de pensión de sobrevivencia, entre otros, "...el o la cónyuge sobreviviente...". Al respecto, el artículo 6° del citado cuerpo legal, dispone que para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia, la cónyuge debe haber contraído matrimonio con el causante a lo menos con seis meses de anterioridad a la fecha de su fallecimiento o tres años, si el matrimonio se verificó siendo el causante pensionado de vejez o invalidez. Estas limitaciones no se aplican si a la época del fallecimiento la cónyuge se encontrare embarazada o si quedaren hijos comunes.

Sobre el particular, cabe hacer presente a usted que en este Sistema el derecho a pensión de la cónyuge sobreviviente no se encuentra supeditado al hecho de que el causante se encontrare imponiendo en un período determinado con anterioridad a su fallecimiento ni se pierde tal derecho por el hecho de que aquélla contraiga un nuevo matrimonio, como ocurre en la generalidad de los regímenes previsionales del antiguo sistema.

4. En ese mismo sentido, cabe señalar que otra importante diferencia entre las pensiones del antiguo régimen previsional y las del Nuevo Sistema de Pensiones, es que estas últimas se expresan en Unidades de Fomento, por lo que se reajustan mes a mes, lo que impide que pierdan su poder adquisitivo, razón por la cual tampoco les son aplicables ni es necesaria la dictación de leyes que las reajusten.
5. En consecuencia, en virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, los pensionados del Nuevo Sistema, independiente de la modalidad de pensión por la que hubiesen optado, también tienen ciertas condiciones beneficiosas y, por las razones ya expresadas, no les ha correspondido recibir los aguinaldos que se otorgaron por ley a los pensionados del antiguo régimen previsional.

FIS-558, 07.00.

Obligación de las A.F.P. de notificar formalmente al respectivo empleador, la obtención de pensión por los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en el evento que se encuentren adscritos al Estatuto Docente y se desempeñen en el Sector Municipal. Sin perjuicio del derecho que tiene el empleador para solicitar dicha información a las A.F.P.

Se ha dirigido a esta Superintendencia el Sr. Subsecretario General de una Corporación de Educación y de Salud y expresa, en síntesis, que la letra d) del artículo 72, del D.F.L. N° 1, (Estatuto Docente), considera como causal de terminación del contrato de trabajo, la hipótesis de obtención de jubilación, y sin embargo, esa Corporación posee numerosos profesionales de la educación, que amparados en el presunto secreto de las Administradoras de Fondos de Pensiones en la materia, continúan trabajando y no han informado que se han acogido a jubilación, pudiendo tomar conocimiento de tal situación sólo porque en las planillas que al efecto maneja el Departamento de Remuneraciones de esa entidad, no figuran los descuentos de las Administradoras a que están afiliados. Por lo tanto, solicita un pronunciamiento respecto a si tal información es efectivamente secreta que sólo puede ser entregada por las Administradoras, a expresa solicitud de su afiliado, o bien, el empleador puede oficiar a fin de que exista un antecedente escrito sobre la calidad de jubilado de un docente.

En relación con la materia objeto de consulta, en primer término, resulta útil precisar que conforme con la normativa estatutaria que establece el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que la complementan y modifican, y su reglamento contenido en el D.S. N° 453, de 1991, del Ministerio ya citado, el término de la relación laboral de los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del Sector Municipal, cualquiera que sea la causal invocada, debe ser objeto de un acto formal, y dejarán de pertenecer a ella solamente por alguna de las causas establecidas en el artículo 72 del aludido D.F.L. N° 1, de 1996, entre otras, en virtud de la letra d) de este precepto legal en relación con el artículo 146 de su reglamento, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes. Producirá efectos desde la fecha que la respectiva institución previsional conceda la jubilación, pensión o renta vitalicia.

Sobre la base de la normativa legal y reglamentaria precedentemente reseñada, esta Superintendencia conforme a su reiterada línea jurisprudencial, ha concluido que la referida causal, producirá efectos desde la fecha en que se otorgue la jubilación, pensión o renta vitalicia, pero por tratarse de un acto formal, es necesario que la entidad previsional respectiva, notifique en forma expresa al empleador, a fin de que éste pueda ejecutar el acto administrativo que corresponda, para los efectos de perfeccionar el cese de servicios de un profesional de la educación cuando forma parte de una dotación docente del Sector Municipal.

De esta manera, el término de funciones de un profesional de la educación que forma parte de una dotación docente del Sector Municipal, fundado en la causal en análisis, constituye una modalidad de término especial de funciones que produce sus efectos desde la fecha en que se otorga la pensión, pero conforme a lo dispuesto en el artículo 148 del reglamento del Estatuto Docente, el cese por dicha causal debe ser objeto de un acto formal.

Pues bien, sobre la base de las consideraciones formuladas, esta Superintendencia ha instruido expresamente a las Administradoras de Fondos de Pensiones, la obligación de notificar al empleador la fecha de devengamiento de la pensión. Además de tener a las Administradoras, la obligación de notificar formalmente a la Municipalidad o Corporación Municipal, según corresponda, en su calidad de empleadora, debe tenerse presente que el formulario de Solicitud de Pensión de carácter uniforme para todas las Administradoras, dentro de la Sección 1 "Identificación del Afiliado", éste tiene la obligación de declarar su profesión o actividad y su empleador, en los registros que para tales efectos se establecen en dicho formulario.

En este orden de ideas, de acuerdo a lo expuesto y desde un punto de vista estatutario, puede concluirse que las Administradoras de Fondos de Pensiones tienen la obligación de informar al empleador, y en el caso que no cumplan con dicha obligación porque el afiliado no señaló en la Solicitud de Pensión, su calidad de profesional de la educación del Sector Municipal, o si la Administradora no practicó la notificación por error, omisión o cualquier otra causa, la Municipalidad o la Corporación Municipal, según corresponda, en su calidad de empleadora tiene derecho a que se le informe si un determinado profesional de la educación de su dependencia se encuentra pensionado o no en el Sistema, o si tiene una Solicitud de Pensión en trámite y, por su parte, la Administradora debe dar cumplimiento formalmente y por escrito a dicho requerimiento, porque la cesación de servicios tiene su origen en una norma estatutaria por la cual se rige la relación laboral, que produce sus efectos desde la fecha en que se concede la pensión o renta vitalicia, y el término de la relación laboral, cualquiera que sea la causa invocada, deberá ser objeto de un acto formal de la entidad empleadora.

FIS-675, 08.00.

Emite pronunciamiento respecto de la fecha desde la cual debe efectuarse el recálculo de pensiones de sobrevivencia de un causante bigamo, cuyo segundo matrimonio fue declarado nulo.

Una persona ha recurrido a esta Superintendencia consultando la fecha desde la cual una Administradora debe reliquidar su pensión de sobrevivencia, causada por el afiliado a esa A.F.P. que individualiza, teniendo presente que, con posterioridad a la obtención de dicho beneficio, se declaró nulo un segundo matrimonio de su cónyuge. Específicamente, consulta si corresponde la referida reliquidación desde la fecha del siniestro o desde que la A.F.P. tomó conocimiento de la nulidad.

Posteriormente, la Administradora ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia de reliquidar la pensión de la recurrente en calidad de única cónyuge sobreviviente, desde la fecha del fallecimiento del causante, y, por consiguiente, requerir a la Compañía de Seguros de Vida la correspondiente reliquidación del aporte adicional, en razón de que a la fecha del siniestro existían dos cónyuges que invocaron tal calidad, siendo anulado uno de los matrimonios en el mes de febrero de 2000, modificándose, en consecuencia, la calidad de los beneficiarios y el porcentaje de los beneficios.

Al respecto, cabe tener presente que los antecedentes acompañados en el expediente de la referida pensión constan los siguientes hechos:

1. Con fecha 8 de diciembre de 1997, falleció el afiliado de esa Administradora.

2. Con fecha 16 de diciembre de 1997, una de las cónyuges sobrevivientes suscribe para sí, en tal calidad, solicitud de pensión de sobrevivencia, adjuntando un certificado de matrimonio en el cual se indica que el referido contrato se celebró el 28 de diciembre de 1972.
3. Con fecha 7 de enero de 1998, la recurrente suscribió para sí, solicitud de pensión de sobrevivencia, invocando la calidad de cónyuge sobreviviente del afiliado, acompañando un certificado de matrimonio en el cual consta que la celebración de éste se efectuó el 17 de diciembre de 1957.
4. En mayo de 1998, se efectuó el pago de las pensiones correspondientes, bajo la modalidad de retiros programados, por un monto de 3,46 U.F. mensuales para cada una de las beneficiarias.
5. Con fecha 7 de febrero de 2000, la recurrente presentó a la Administradora la resolución judicial que declaró nulo el segundo matrimonio del causante, conjuntamente con solicitar que la pensión respectiva fuera recalculada en forma retroactiva, como única cónyuge sobreviviente.
6. A contar del 1º de marzo de 2000, esa Administradora recalculó la pensión de la recurrente, quedando con un monto de 4,69 U.F.

Precisado lo anterior, cabe señalar que por sentencia judicial de 22 de diciembre de 1999, dictada por el 1º Juzgado Civil de Santiago, en el juicio ordinario sobre nulidad de matrimonio iniciado por la interesada contra la 2º cónyuge se declaró nulo el matrimonio celebrado entre el causante y esta última, por cuanto se configuró la causal de nulidad contenida en el artículo 29 en relación con el artículo 4º de la Ley de Matrimonio Civil, esto es, por existir un vínculo matrimonial no disuelto.

En virtud de lo anterior, declarada la nulidad del segundo matrimonio, éste queda suprimido retroactivamente, como si nunca se hubiera celebrado. En consecuencia, corresponde que a la recurrente se le recalcule y pague la pensión de sobrevivencia desde la fecha del fallecimiento del causante, por ser única cónyuge, y por ende, deberá requerirse a la Compañía de Seguros de Vida la correspondiente reliquidación del aporte adicional.

Por otra parte, cabe señalar que esta Superintendencia no ve inconvenientes para continuar aplicando el criterio que ha mantenido en forma reiterada y uniforme, en el sentido de incluir como beneficiaria de pensión de sobrevivencia a la 2ª cónyuge, como cónyuge cuyo matrimonio ha sido declarado nulo por sentencia judicial, por tener descendencia con el causante, asimilándola, a la calidad de madre de hijos de filiación no matrimonial, toda vez que concurren respecto de ella los requisitos que exige la normativa vigente, según en el informe social de fecha 24 de febrero de 2000 de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, tenido a la vista.

FIS-698, 08.00.

Improcedencia de autorizar pago de fondos previsionales a título de herencia a hija del causante, casada bajo el régimen de sociedad conyugal.

Concordancias: Oficio Ordinario N° 13.848, de fecha 2 de septiembre de 1996, de esta Superintendencia.

Se nos ha solicitado autorización para que una A.F.P., entregue a los herederos intestados de un afiliado, los fondos previsionales quedados en su cuenta de capitalización individual, obviando el requisito de contar, por una de las herederas casada en régimen de sociedad conyugal, con la firma de su cónyuge para percibir dicha asignación, ya que de acuerdo con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.802 al Código Civil, la mujer casada es plenamente capaz para celebrar actos y contratos, por lo que no exigible dicho requisito, criterio que no es compartido por la Administradora.

Agrega la recurrente que la heredera se encuentra separada de hecho de su marido más de 23 años, por lo que no le resulta posible que su cónyuge, concurra a recibir el cheque que la Administradora giraría a su nombre, y que tratando de resolver esta situación presentó una demanda de separación de bienes por ausencia del marido, ante el Tercer Juzgado de Letras de Puente Alto, donde se ordenó oficiar diferentes, instituciones para dar con su parado, lo cual, en términos prácticos, significa que tomará tiempo resolver sobre esta pretensión.

Sobre el particular, cabe manifestar en primer término que, como consecuencia de las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.802 al Código Civil, que derogó y reemplazó, respectivamente los artículos 135 y 137 de este último cuerpo legal, la mujer casada en régimen de sociedad conyugal es plenamente capaz de celebrar actos y contratos sin requiera autorización de su marido para aceptar o repudiar una herencia.

Asimismo, y en virtud de lo establecido en el artículo 137 del referido Código, los actos y contratos de la mujer casada en sociedad conyugal, sólo la obligan en los bienes que administre en conformidad a los artículos 150, 166 y 167 del Código Civil.

En estas condiciones, puede concluirse que pese a la prolongada ausencia del cónyuge de la interesada, esta puede aceptar la herencia constituida, entre otros bienes, por los fondos quedados en la cuenta de capitalización individual del causante. Del mismo modo, la hija del afiliado fallecido podría válidamente otorgar un mandato a favor de los otros herederos, para que a su nombre y representación, perciban la parte de dichos fondos que le corresponden como herencia.

No obstante lo anterior, debe tenerse presente que el artículo 1579 del Código Civil, establece que reciben legítimamente, entre otros y respecto del caso que nos ocupa, los maridos por sus mujeres en cuanto tengan la administración de los bienes de éstas. Precisamente, en relación a la hija del causante, por encontrarse ésta casada en régimen de sociedad conyugal, sólo podría recibir legítimamente el pago de los fondos depositados en la cuenta de capitalización individual del afiliado fallecido, el cónyuge de ésta.

De las normas precedentemente citadas, se concluye entonces, que la interesada, no obstante su plena capacidad, se vería impedida de percibir, a título de herencia, los fondos previsionales quedados al fallecimiento de su padre.

En tal sentido, esta Superintendencia se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento autorizando el pago de estos fondos previsionales a título de herencia, toda vez que ello implicaría alterar el régimen legal que rige la sociedad conyugal, y en consecuencia, se estaría actuando fuera de la competencia y atribuciones que a este Organismo Fiscalizador, expresamente le han conferido el D.L. N° 3.500, de 1980 y su Estatuto Orgánico, contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsional Social.

En este orden de ideas, y teniendo en consideración que, según se indica en los antecedentes acompañados, los cónyuges se encuentran separados de hecho desde hace 23 años –circunstancia que dificulta obtener la autorización o comparecencia del cónyuge de la interesada– correspondía que ésta hubiere solicitado su nombramiento como curadora de bienes de su cónyuge ausente, o utilizara como otra alternativa –como lo hizo– la acción de separación de bienes por ausencia del marido, todo ello ante la justicia ordinaria, y de esta forma podrá percibir los fondos previsionales existentes en la cuenta de capitalización individual de su padre, a título de herencia.

Finalmente, cabe señalar que no es posible autorizar pagos de bienes de una masa hereditaria, no sólo porque implica una responsabilidad patrimonial para el que lo realiza, sino que también porque puede representar una serie de inconvenientes para las Administradoras, que no pueden controlar, como son aquellas derivadas de las situaciones específicas de cada sucesión o comunidad hereditaria.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

3.393, 24.08.00.

Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.

Fuentes: Ley Nº 19.518, Estatuto de Capacitación y Empleo, artículos 36, 40, 41 y 42.

- 1.- Por presentación indicada en el antecedente, solicita se tenga a bien reconsiderar lo resuelto por este Servicio en relación con la franquicia tributaria que establece la Ley Nº 19.518, en los aspectos que indica en su escrito y en el mérito de las consideraciones que expresa.

Señala, que mediante la Circular Nº 19, de 23 de marzo de 1999, este Servicio impartió instrucciones sobre las nuevas normas que regulan el crédito por gastos de capacitación, contenido en la Ley Nº 19.518. En el Capítulo III de esta Circular se analiza de manera detallada la franquicia tributaria, sus características, límites, forma de contabilización, etc., señalándose en el párrafo Nº 3, bajo el título "contribuyentes que no tienen derecho al crédito por gastos de capacitación" que quedan incluidos entre éstos "Los de primera categoría que se encuentren sujetos a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de la Ley de la Renta, como son, los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta".

Agrega, que dicho criterio no se ajusta a la Ley Nº 19.518, que establece la franquicia, ni a la Ley de la Renta. En efecto, el artículo 36 de la mencionada Ley Nº 19.518, que establece la franquicia tributaria de que se trata y dispone que ésta beneficiará a los "Contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada ley". Como es fácil apreciar los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta, no se encuentran entre aquellos que la ley exceptúa expresamente de este beneficio.

Expresa por otro lado, que desde el punto de vista de la Ley de la Renta, su artículo 22, que forma parte del párrafo que regula los impuestos de Primera Categoría, establece expresamente en su inciso primero "Los contribuyentes que se enumeran a continuación que desarrollen las actividades que se indican pagarán anualmente un impuesto de esta categoría que tendrá el carácter de único". En consecuencia, el impuesto que pagan los pequeños contribuyentes a que alude este artículo es de Primera Categoría. No existe norma alguna que establezca que estos contribuyentes no lo son del impuesto de Primera Categoría, o que se les considera como si no lo fuesen. Más aún, la Ley de la Renta insiste en sus artículos 24, 25, 26 y 26 bis en la calidad de Primera Categoría de este impuesto. Dicha ley a través del impuesto único sólo busca que estos contribuyentes tengan una forma más simple de pagar sus impuestos y que efectivamente cumplan con su obligación tributaria, pero no parece que sea su intención quitarles su calidad de contribuyentes de este preciso impuesto, el que se paga en carácter de único y no como impuesto sustitutivo.

Por tanto, siendo contribuyentes de la Primera Categoría y no encontrándose en las excepciones que expresa y taxativamente contempla la Ley N° 19.518, no se divisa el fundamento legal que permita excluirlos de la franquicia tributaria por gastos de capacitación. Al respecto, es del caso considerar también la situación que se plantea con los pescadores artesanales que fueron incluidos recientemente entre los pequeños contribuyentes de modo que esta inclusión, dada la interpretación de este Servicio cuya reconsideración se solicita, les ha significado perder el derecho a un crédito que con anterioridad los favorecía.

Por otra parte indica, que la otra situación que motiva su presentación recae en el pronunciamiento emitido por este Servicio, mediante su Oficio N° 3.659, de 1991, cuyo extracto se contiene en la Circular N° 19, ya citada, en su Título IV sobre "Pronunciamientos de Interés Emitidos por el SII sobre la Franquicia Tributaria por Gastos de Capacitación", en que se concluye que el empresario individual o dueño del negocio, no tiene derecho al crédito por los gastos incurridos en su propia capacitación si no ha pagado remuneraciones durante el año, pues esta circunstancia impediría determinar el 1% de las remuneraciones imponibles.

Sobre el particular, agrega, que se trata de una restricción que no emana de la ley, sino que se basa en la imposibilidad de calcular el límite de la franquicia que estima este Servicio que existiría en tal situación, por lo que carece de fuente legal. Luego, es posible modificar este criterio sobre la base de determinar dicho límite utilizando los parámetros que el Reglamento General de la ley establece en su artículo 32 para determinar la franquicia máxima según remuneración para estos mismos contribuyentes.

Señala, que en abono de esta tesis cabe considerar que una de las finalidades del nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo fue ampliar la cobertura de la capacitación incentivando a participar a las pequeñas y medianas empresas, pues siendo éstas las que más lo necesitan son las que menos capacitación realizan. Así, el artículo 30 inciso 2° de la Ley N° 19.518, estableció que para los efectos de la capacitación, de los beneficios a que da lugar y de las obligaciones que impone ese cuerpo legal, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

A su vez, el artículo 32 del Reglamento General de la Ley N° 19.518, aprobado por el Decreto Supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, perteneciente al párrafo "De la Capacitación efectuada por las empresas y de su financiamiento" dispuso: "Cuando la capacitación beneficie a personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad, los límites establecidos en el artículo 37 del estatuto se aplicarán respecto de la renta bruta global que se haya declarado para el impuesto Global Complementario por el año tributario inmediatamente anterior al de la ejecución del curso, reajustada según la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que precede a la declaración y el de inicio del curso, promediada en doce meses. Si el beneficiario de la capacitación no estuvo afecto a dicha declaración, el Servicio Nacional –SENCE– podrá solicitar que acredite la renta efectiva que hubiere percibido en el lapso correspondiente.". Como es posible apreciar el Reglamento considera la situación en que el pequeño empresario no se ha fijado un sueldo y no por ello lo excluye de la franquicia, sino que determina la forma de superar la falta de este antecedente. Pues bien, en esta situación para determinar el 1% de las remuneraciones imponibles procede aplicar también los parámetros que establece el Reglamento, de modo que el dueño del negocio que no tiene empleados a quienes pague remuneraciones, pueda también acceder a la capacitación.

En mérito de los argumentos anteriormente expuestos, solicita la reconsideración del criterio sostenido por este Servicio sobre las materias contenidas en la Circular N° 19, de 1999.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar, en primer lugar, que el actual texto del artículo 36 de la Ley N° 19.518, establece, en su inciso primero, que "los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año."

Por su parte, el artículo 40 de la citada ley expresa, en su inciso primero, que "los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta", agregando dicha norma en su inciso segundo, que "si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

Por otro lado, los artículos 41 y 42 de la citada ley expresan lo siguiente:

Artículo 41.- "El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta".

Artículo 42.- "El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta."

Finalmente, el artículo 43 de la referida ley establece que "para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimien-

to del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras".

- 3.- Como se puede apreciar de lo dispuesto por las normas legales transcritas precedentemente, la franquicia tributaria que ellas establecen, específicamente su artículo 36, está concebida en beneficio de los contribuyentes de la Primera Categoría, cuyo impuesto se determine sobre una base imponible, ya que las referidas disposiciones, por una parte, señalan que los desembolsos que no puedan aprovecharse como crédito se pueden deducir como un gasto necesario para producir la renta, en la medida que cumplan con los requisitos que exige sobre la materia el artículo 31 de la Ley de la Renta y, por otra, que la parte del desembolso que sí da derecho al crédito no se considera un gasto necesario para producir la renta.

Por otra parte, cabe destacar lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley N° 19.518, que conforme a la redacción de tal norma el mencionado crédito es de imputación anual, es decir, debe ser deducido del impuesto de Primera Categoría que se declare en dicha oportunidad, agregando el referido precepto legal, que los eventuales remanentes que resultaren del aludido crédito adoptarán la calidad de un pago provisional que será devuelto al contribuyente en la forma prevista en el artículo 97 de la Ley de la Renta, norma legal ésta que es de aplicación anual y no mensual.

Es por lo anteriormente expuesto, que este Servicio ha señalado en sus instrucciones, desde que se estableció la franquicia tributaria en comento en el año 1976, mediante la dictación del D.L. N° 1.446, cuyas normas, en la materia que se comenta, no han tenido variaciones siendo recogidas o reproducidas casi en los mismos términos en las actuales disposiciones de la Ley N° 19.518, en cuanto a que tal beneficio sólo favorece a los contribuyentes de la Primera Categoría cuyo impuesto general que les afecta sea de declaración anual y no mensual, normativa que se ha venido aplicando invariable y uniformemente por más de 20 años, sin que hasta la fecha haya sido cuestionada por los contribuyentes en los términos que lo plantea la recurrente. Tanto es así que los beneficiarios de tal franquicia en reiteradas oportunidades han solicitado a la autoridad que se modifique la ley para permitirles que su recuperación sea mensual y no anual.

- 4.- En consecuencia, de lo comentado precedentemente se desprende claramente que los contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta, denominados "pequeños contribuyentes", no se encuentran comprendidos en los señalados anteriormente, ya que éstos están sujetos a un impuesto único que es sustitutivo de los todos los impuestos de la Ley de la Renta, y no sólo del impuesto de Primera Categoría, cuya determinación no está supeditada a la determinación previa de una base imponible, sino que su monto es fijado por la propia ley, y en la mayoría de los casos el citado tributo es de declaración mensual y no anual, como lo requiere la norma que establece la franquicia en comento, requisito que sólo es aplicable respecto del impuesto general de Primera Categoría.

Por lo tanto, por las razones antes expuestas, no es posible acceder a lo solicitado, encontrándose las instrucciones impartidas sobre la materia, a juicio de este Servicio, ajustadas a lo dispuesto por las normas de la Ley N° 19.518 y al objetivo y espíritu que inspiró al legislador al establecer el beneficio tributario en comento.

- 5.- Respecto del cuestionamiento que plantea del pronunciamiento contenido en el Oficio N° 3.659, de 1991, de este Servicio, cabe reiterar lo dispuesto por el inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 19.518, en cuanto establece que los contribuyentes de la Primera

Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con las excepciones que en él se señalan, podrán descontar en el año, del monto a pagar por concepto de impuestos, los gastos efectuados para el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores realizados en el país, hasta por una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso, pudiendo aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a trece Unidades Tributarias Mensuales, deducir hasta este último valor en el año.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 30 del mismo cuerpo legal, dispone que para los efectos de lo dispuesto en dicho artículo, el término "trabajador" comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

De lo establecido por las normas legales antes citadas, y de acuerdo a las instrucciones impartidas sobre la materia, se precisa lo siguiente respecto de la situación planteada:

- a) Que los empresarios individuales y socios de sociedades de personas también tienen derecho al crédito por gastos de capacitación por los desembolsos incurridos en su capacitación personal;
- b) Que cuando el monto efectivo de los gastos de capacitación, debidamente actualizados, sea superior al 1% de las remuneraciones imponibles asignadas durante el año a las personas antes indicadas, dichos gastos podrán rebajarse como crédito del impuesto general de Primera Categoría que afecta al contribuyente, sólo hasta la suma máxima señalada precedentemente;
- c) Que cuando dicha suma máxima, esto es, el 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal (existiendo los elementos para su cálculo), sea inferior a trece Unidades Tributarias Mensuales vigentes en el último mes del ejercicio, el contribuyente puede rebajar como crédito por el concepto indicado esta última cantidad, ya que por expresa disposición legal de la parte final del inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 19.518, la aplicación del límite de las 13 U.T.M. sólo tiene aplicación cuando existiendo el límite del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal, éste sea inferior al monto de las 13 U.T.M., es decir, este último límite está supeditado a la existencia previa del límite máximo indicado anteriormente;
- d) Finalmente, que cuando el empresario individual o socio haya incurrido en gastos de capacitación y no pueda determinar el límite general indicado en la letra b) precedente –por cualquiera circunstancia– en tal situación no se tiene derecho al citado crédito, no siendo aplicable en la especie el límite señalado en la letra c) anterior, el cual tiene aplicación únicamente cuando existiendo el límite general del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal, éste sea inferior al equivalente a 13 U.T.M.

En consecuencia, las conclusiones anteriores contenidas en el citado Oficio N° 3.659, de 1991, y reiteradas por Oficio N° 3.021, de 1997, a juicio de este Servicio, se encuentran ajustadas a lo dispuesto por los artículos 30 y 36 de la Ley N° 19.518, no siendo suficientes los argumentos esgrimidos por la recurrente para desvirtuar lo expresado mediante el referido Oficio N° 3.691, en base a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley N° 19.518, en concordancia con lo establecido en el artículo 32 de su respectivo reglamento contenido en el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debido a que lo que disponen tales disposiciones

no tienen ninguna relación con la aplicación de los límites del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal o de las 13 U.T.M. En efecto, las referidas normas establecen elementos de cálculo para fijar los porcentajes de los gastos de capacitación que las empresas deben soportar cuando ésta es impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 25 U.T.M. y no superen las 50 U.T.M. y en el caso que las mencionadas rentas superen este último monto, según se puede apreciar de la sola lectura de los preceptos legales antes indicados.

3.798, 26.09.00.

Vigencia de la exención tributaria, para los pensionados que residen en la XI, XII y Provincia de Chiloé.

- 1.- Por fax indicado en el antecedente, se ha solicitado a esa Dirección de Previsión un pronunciamiento respecto a si correspondería la exención tributaria establecida en el artículo 13 del D.L. N° 889, de 1975, para los pensionados que residen en la XI, XII y Provincia de Chiloé.

Conforme a lo anterior, solicita se informe a esa Institución, si se encuentra vigente en la actualidad la franquicia en referencia, indicando las regiones y ciudades beneficiadas con ella y los porcentajes correspondientes, como asimismo, la rebaja límite respectiva.

- 2.- Sobre el particular cabe precisar en primer término que, el artículo 13 del D.L. N° 889, de 1975, dispone en su inciso primero que: "Los contribuyentes en la I Región que obtengan rentas generadas en ella, clasificadas en el artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y que no gocen de gratificación de zona en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 249, de 1974, podrán deducir de las referidas rentas una parte que corresponda a dicha gratificación por el mismo monto o porcentaje establecido en el citado decreto ley, la cual no constituirá renta únicamente para la determinación de los impuestos contenidos en los artículos 42 N° 1 y 52 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. En ambas situaciones dichas deducciones no podrán ser superiores en monto a aquellas que corresponderían al grado 1 A de la Escala Unica de Sueldos y Salarios vigente. En el caso de que un mismo contribuyente obtenga rentas clasificadas en los N°s. 1 y 2 del mencionado artículo 42 esta deducción no podrá exceder entre ambas a aquella que correspondería al grado 1 A de la Escala Unica de Sueldos y Salarios".

Agrega dicha norma en su inciso segundo que: "El beneficio establecido en el inciso anterior será también aplicable a los contribuyentes del sector pasivo que residan en la I Región y que perciban jubilaciones, montepíos o cualquiera otra clase de pensiones. En caso que estos contribuyentes obtengan, además, otras rentas que gocen de igual beneficio, la deducción total que efectúen por las distintas rentas no podrá exceder a aquella que correspondería al grado 1-A de la Escala Unica de Sueldos y Salarios".

Por su parte, el artículo 23 de dicho decreto ley establece que será aplicable a los contribuyentes de la XI Región y de la actual Provincia de Chiloé el mismo sistema de deducciones a las bases imponibles de los impuestos únicos de Segunda Categoría y Global Complementario que previene el artículo 13 de este decreto, refiriéndose el artículo 29 del citado texto legal, en los mismos términos antes indicados respecto de los contribuyentes de la XII Región del país.

- 3.- En consecuencia, y conforme a lo expuesto anteriormente se informa que el beneficio en comento actualmente se encuentra plenamente vigente, favoreciendo a los contribuyentes activos y pasivos que residan en las Regiones I, XI y XII y actual Provincia de Chiloé, otorgándose con los porcentajes de asignación de zona que corresponden a las Regiones y Provincias indicadas en virtud del D.L. N° 249, de 1974, con los incrementos o aumentos dispuestos por leyes posteriores, siendo su límite máximo mensual equivalente al porcentaje de asignación de zona que corresponda al grado 1-A de la Escala Unica de Sueldos del citado decreto ley, cuyo monto de sueldo de dicho grado alcanza actualmente a \$308.640, según publicación que este Servicio efectúa cada mes mediante una circular, cuyo texto se puede consultar en la página web que este organismo tiene habilitada en Internet, siendo su dirección: www.sii.cl.

4.039, 18.10.00.**Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.**

- 1.- Por ordinario indicado en el antecedente, expresa que en la Circular N° 19, de 1999, de este Servicio, se señala una serie de aspectos que se permite hacer presente.

- a) En el Capítulo III denominado "Contribuyentes que no tiene derecho al crédito por gastos de capacitación", en su letra b) se señala "Los de la Primera Categoría que se encuentren sujetos a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de la Ley de la Renta, como son, los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta".

Ello deja sin posibilidad de usar la franquicia tributaria establecida por Ley N° 19.518, entre otros, a los pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollan actividades en la vía pública, los suplementeros, propietarios de un taller artesanal u obrero, los pescadores artesanales inscritos en el registro establecido al efecto por la Ley General de Pesca y Acuicultura.

- b) Por su parte, en el Capítulo IV denominado "Pronunciamientos de interés emitidos por el SII sobre la franquicia tributaria por gastos de capacitación", específicamente en el punto N° 3, letra c) se concluye que: "El contribuyente individual no tiene derecho al crédito por los gastos incurridos por su propia capacitación, por la imposibilidad de poder determinar la suma máxima general equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas, monto hasta el cual, en primera instancia, pueden rebajarse como crédito los gastos de capacitación; ya que durante el año comercial 1990 no se asignó una remuneración imponible por el trabajo que desempeña en su propia empresa y tampoco ha pagado remuneraciones por tal concepto a trabajadores dependientes".

A juicio del SENCE ello es correcto, en tanto la limitación para que estos contribuyentes no puedan acceder al uso de la franquicia tributaria, está dado por que éstos carecen de una base impositiva sobre la cual fijar el porcentaje que la ley permite descontar del pago del impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta.

- c) Sin embargo, en el mismo Capítulo IV de la circular, en el numeral N° 7 denominado "Improcedencia de los suplementeros estacionados de acogerse al crédito por gastos de

capacitación contenido en la Ley N° 19.518", específicamente en la letra b), se señala "El SII mediante Circular N° 34, de 1993, publicada en el Boletín del mes de julio de dicho año, estableció conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del anterior Estatuto de Capacitación, el cual como se señaló en materia de personas beneficiadas con dicha franquicia se mantiene vigente en el nuevo Estatuto, que los contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación son los del impuesto de Primera Categoría, ya sea, del artículo 14 bis o 20 de la Ley de Renta, cualquiera que sea la forma en que determinen la renta en dicha categoría, esto es, mediante contabilidad o sujetos a un régimen de renta presunta, excluyéndose de dicho beneficio tributario, entre otros, los contribuyentes, que no obstante, estar clasificados en la Primera Categoría se encuentran sujetos a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de la Ley de la Renta, como son los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley del ramo, dentro de los cuales se comprenden los suplementeros".

Respecto de ello cabe señalar que la Ley N° 19.518, que aprobó el nuevo Estatuto de Capacitación señala expresamente en el artículo 36 quienes son sujetos de beneficio de la franquicia tributaria, al indicar: "Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, son excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las c) y d) del N° 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar el monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programa de capacitación que se haya realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 U.T.M., podrán deducir este valor en el año" Finalmente, el inciso tercero del mismo artículo agrega: "Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.

Como se puede apreciar el Estatuto de Capacitación no señala que los contribuyentes sujetos a un impuesto único sustitutivo, o bien, los del artículo 22 de la Ley de Renta queden excluidos del uso de la mencionada franquicia.

- d) Por su parte, el Suplemento especial SII Internet de fecha 10 de agosto de 2000, referido a "Beneficios Tributarios por Capacitación", en la letra c) denominado: "Contribuyentes que no tienen derecho al crédito", específicamente en el punto N° 2, vuelve a excluir a los contribuyentes sujetos a un impuesto sustitutivo, así como los del artículo 22 de la Ley de la Renta al señalar: "Los de Primera Categoría que se encuentren sujetos a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de la Ley de la Renta, como son, los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta; pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollen actividades en la vía pública, los suplementeros, los propietarios de un taller artesanal u obrero y los pescadores artesanales".

Por todo lo antes expuesto, es que solicita se proceda a reconsiderar la interpretación indicada precedentemente, en tanto lo que ella hace es agregar aspectos nuevos que no considera la Ley N° 19.518, impidiendo con esto a un importante número de contribuyentes acceder a acciones de capacitación vía franquicia tributaria.

Señala finalmente que, a juicio del SENCE, la franquicia tributaria puede beneficiar al empresario individual o a los socios de sociedades de personas que trabajan en las

empresas de su propiedad, siempre y cuando, éstos incurran en gastos de capacitación y se hayan asignado una remuneración imponible derivada del trabajo que desempeñan en la propia empresa, o bien, cuenten con remuneraciones pagadas a trabajadores dependientes, según se colige del Dictamen N° 3.021, de 1977, de este Servicio, entre otros.

2.- En relación con las dos situaciones que expone en su escrito, me permito informar a Ud. lo siguiente:

- a) Respecto de la primera de ellas, es necesario hacer presente en primer lugar, que el actual texto del artículo 36 de la Ley N° 19.518, establece, en su inciso primero, que "los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 Unidades Tributarias Mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año".

Por su parte, el artículo 40 de la citada ley expresa, en su inciso primero, que "los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3° del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirán por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta", agregando dicha norma en su inciso segundo, que "si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se la aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

Por otro lado, los artículos 41 y 42 de la citada ley expresan lo siguiente:

Artículo 41.- "El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta".

Artículo 42.- "El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta".

Finalmente, el artículo 43 de la referida ley establece que "para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron dichos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras":

Como se puede apreciar de lo dispuesto por las normas legales transcritas precedentemente, la franquicia tributaria que ellas establecen, específicamente su artículo 36, está concebida en beneficio de los contribuyentes de la Primera Categoría, cuyo impuesto se determine sobre una base imponible, ya que las referidas disposiciones, por una parte, señalan que los desembolsos que no puedan aprovecharse como crédito se pueden deducir como un gasto necesario para producir la renta, en la medida que cumplan con los requisitos que exige sobre la materia el artículo 31 de la Ley de la Renta y, por otra, que la parte del desembolso que sí da derecho al crédito no se considera un gasto necesario para producir la renta.

Por otra parte, cabe destacar que de la sola lectura de lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley Nº 19.518, se sigue que el mencionado crédito es de imputación anual, es decir, debe ser deducido del impuesto de Primera Categoría que se declare en dicha oportunidad, agregando el referido precepto legal, que los eventuales remanentes que resultaren del aludido crédito adoptarán la calidad de un pago provisional que será devuelto al contribuyente en la forma prevista en el artículo 97 de la Ley de la Renta, norma legal ésta que es de aplicación anual y no mensual.

Es por lo anteriormente expuesto, que este Servicio ha señalado en sus instrucciones, desde que se estableció la franquicia tributaria en comento en el año 1976, mediante la dictación del D.L. Nº 1.446, cuyas normas, en la materia que se comenta, no han tenido variaciones siendo recogidas o reproducidas casi en los mismos términos en las actuales disposiciones de la Ley Nº 19.518, que tal beneficio sólo favorece a los contribuyentes de la Primera Categoría cuyo impuesto general que les afecta sea de declaración anual y no mensual, normativa que se ha venido aplicando invariable y uniformemente por más de 20 años, sin que hasta la fecha haya sido cuestionada por los contribuyentes en los términos que lo plantea ese organismo, tanto es así que los beneficiarios de tal franquicia en reiteradas oportunidades han solicitado a la autoridad que se modifique la ley para permitirles que su recuperación sea mensual y no anual.

En consecuencia, de lo comentado precedentemente se desprende claramente que los contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta, denominados "pequeños contribuyentes", no se encuentran comprendidos en los señalados anteriormente, ya que éstos están sujetos a un impuesto único que es sustitutivo de todos los impuestos de la Ley de la Renta y no sólo del impuesto de Primera Categoría, cuya determinación no está supeditada a la determinación previa de una base imponible, sino que su monto es fijado por la propia ley, y en la mayoría de los casos el citado tributo es de declaración mensual y no anual, como lo requiere la norma que establece la franquicia en referencia, requisito que sólo es aplicable respecto del impuesto general de Primera Categoría.

- b) Referente al segundo asunto planteado, se reitera lo que dispone el actual texto del artículo 36 de la Ley N° 19.518, en su inciso primero, en cuanto a que "los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar el monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año".

Por su parte, el inciso segundo del artículo 30 del mismo cuerpo legal, dispone que para los efectos de lo dispuesto en dicho artículo, el término "trabajador" comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

De lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, se puede concluir claramente que las personas naturales, que sean empresarios individuales o socios de sociedades de personas, que trabajen en las empresas unipersonales o sociedades de las cuales sean sus propietarios o socios, y calificadas estas últimas como contribuyentes de la Primera Categoría, que determinen su renta imponible a base de renta efectiva, son consideradas por la Ley N° 19.518, como beneficiarias del crédito en comento, respecto de la capacitación que reciban sus propietarios o dueños, como lo son el empresariado individual o los socios de las sociedades de personas, pudiendo gozar de dicha franquicia bajo el cumplimiento de todos los requisitos que afectan a los demás contribuyentes que también pueden acceder al referido beneficio, principalmente en cuanto al monto máximo hasta el cual se puede utilizar el mencionado crédito.

En consecuencia, de lo expuesto anteriormente se puede concluir lo siguiente:

- b.1) Que las empresas individuales y las sociedades de personas también tienen derecho al crédito por los gastos incurridos en la capacitación de sus propietarios o dueños (empresario individual o socio), ya que la Ley N° 19.518, en su artículo 30, a tales personas las considera dentro del término "trabajador", beneficio que sólo registrará cuando la referida empresa unipersonal o sociedad de personas tributen a base de la renta efectiva y le asigne a su propietario o socio un sueldo empresarial en los términos previstos en el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, esto es, que las citadas personas trabajen efectiva y permanentemente en el negocio o empresa, y sobre dicho sueldo se hubieren efectuado cotizaciones previsionales obligatorias y se afecte con el impuesto único de Segunda Categoría, cuando corresponda;
- b.2) Que cuando el monto efectivo de los gastos de capacitación, debidamente actualizados, determinado por la empresa unipersonal o sociedades de personas, respecto de la capacitación de sus propietarios o socios, sea superior al 1% de las remuneraciones imponibles asignadas durante el año a las personas antes indicadas, dichos gastos podrán rebajarse como crédito del impuesto general de Primera Categoría que afecta a la empresa o sociedad, sólo hasta la suma máxima señalada precedentemente;

- b.3) Que cuando dicha suma máxima, esto es, el 1% de las remuneraciones imponibles asignadas o pagadas a los propietarios o socios, existiendo los elementos para su cálculo, (esto es, que el empresario individual o socios de sociedades de personas hayan efectuado cotizaciones previsionales sobre las remuneraciones o sueldos empresariales asignados), sea inferior a trece unidades tributarias mensuales vigentes en el último mes del ejercicio, la empresa individual o sociedad respectiva puede rebajar como crédito por el concepto indicado esta última cantidad, ya que por expresa disposición de la parte final del inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 19.518, la aplicación del límite de las 13 U.T.M. sólo tiene aplicación cuando existiendo el límite del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal, éste sea inferior al monto de 13 U.T.M., es decir, este último límite está supeditado a la existencia previa del límite máximo indicado anteriormente; y
- b.4) Finalmente, que cuando la empresa individual o la sociedad de personas haya incurrido en gastos de capacitación respecto de sus propietarios o socios y no pueda determinar el límite general indicado en el punto b.2) precedente por no existir remuneraciones imponibles sobre las cuales se hayan efectuado cotizaciones previsionales, en tal situación no se tiene derecho al citado crédito, no siendo aplicable en la especie el límite señalado en el punto b.3) anterior, el cual como ya se expresó, únicamente tiene aplicación cuando existiendo el límite general del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal, éste sea inferior al equivalente a 13 U.T.M.
3. Por lo tanto, por las razones antes expuestas, no es posible acceder a lo solicitado, encontrándose las instrucciones impartidas sobre la materia, a juicio de este Servicio, ajustadas a lo dispuesto por las normas de la Ley N° 19.518 y al objetivo y espíritu que inspiró al legislador al establecer el beneficio tributario en comento.
4. Finalmente se señala, que las instrucciones contenidas en la Circular N° 34, de 1993 que regulaban dicha franquicia con anterioridad a la dictación de la Ley N° 19.518, como las establecidas en la Circular N° 19, de 1999, que reglamentan actualmente el citado beneficio, antes de su publicación oficial por parte de este Servicio, y atendido a que se trata de una franquicia de competencia de ambos organismos públicos, fueron sometidas a la consideración de ese Servicio sin que dicha entidad observara los temas que plantea en esta oportunidad, los cuales, en todo caso, como se expresó en el número precedente, se encuentran acorde con lo establecido en las normas legales pertinentes de la Ley N° 19.518, y que este organismo los ha reiterado a través de pronunciamientos posteriores a la dictación de la citada Circular N° 19, como lo es el Oficio N° 3.393, de 24.08.00 ante consultas similares formuladas por los contribuyentes.

FE DE ERRATAS

En Boletín anterior (144, enero 2001, p. 127), se incurrió en el siguiente error en el recuadro correspondiente a la materia del Dictamen N° 3.836 que dice: Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación, debiendo decir: Solicita se informe acerca de la oportunidad en que deben emitirse las facturas en virtud de un contrato de construcción.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

35.165, 13.09.00.

Procede revocar delegación de funciones de funcionario elegido dirigente gremial.

Se requiere un pronunciamiento sobre la aplicación del fuero gremial que contempla el artículo 25 de Ley N° 19.296, específicamente en lo que dice relación con la franquicia de los directores de asociaciones de funcionarios a no ser cambiados de función sin su consentimiento.

En efecto, en la especie, se consulta si al empleado don XX, que al momento de ser elegido dirigente gremial desempeñaba, en virtud de una encomendación y delegación de funciones, la labor de Jefe de la Oficina Regional de Planeamiento en la VIII Región, se le puede revocar la referida delegación, lo que implicaría que sólo debería cumplir con las tareas de profesional y que constituyen su labor estatutaria propia y habitual.

Señala la ocurrente que, a su juicio, la autoridad administrativa bien podría poner término a toda o parte de las facultades que delegara al profesional en comento, sin que ello implique una contravención a lo prescrito en el artículo 25 de Ley N° 19.296, que impide que los directores de las asociaciones de funcionarios deban pasar a cumplir una labor diferente de la que desempeñaban al momento de su elección.

Lo anterior, teniendo en cuenta, además, que la planta de la Dirección de Planeamiento contenida en el D.F.L. N° 249, de 1991, del Ministerio de Obras Públicas no contempla la existencia de los cargos de Directores Regionales, sino que, antes bien se le ha conferido dicha denominación a quienes se le han encomendado determinadas atribuciones, las que pueden ser dejadas sin efecto en cualquier momento ya que forman parte de una prerrogativa de la pertinente autoridad, más aún cuando sostener un criterio contrario significaría restar al jefe del Servicio el carácter de sujeto activo de la facultad de delegar.

En relación con la materia, cabe manifestar que el artículo 25 de la Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, señala en su inciso primero, que desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su mandato, los dirigentes de tales asociaciones de funcionarios gozan de fuero, agregando su inciso segundo, que durante el mencionado lapso no pueden ser trasladados de localidad o de la función que desempeñan, sin su autorización.

Como puede advertirse, la indicada norma legal establece una protección para los mencionados servidores, que les garantiza el derecho a continuar desarrollando las mismas tareas que cumplían al momento de ser electos, comoquiera que el término "función", empleado en el inciso segundo del citado artículo 25, no puede entenderse comprensivo de cualquier labor que sea compatible con el cargo que ocupa el dirigente de que se trate, ya que ello significaría, en lo que interesa, que el fuero establecido en dicho precepto no tendría efecto alguno, toda vez que un servidor público siempre debe desempeñar funciones propias de su empleo.

En estas condiciones, cabe anotar, que el legislador pretendió otorgar a los dirigentes gremiales una protección especial, que la legislación no les confiere en virtud de su sola condición de funcionario público, consistente en garantizarles el derecho a continuar desarrollando las mismas tareas que cumplían a la fecha de la correspondiente elección, tal como lo ha declarado por lo demás la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General contenida en el Dictamen N° 20.166, de 1998, entre otros.

Ahora bien, en lo que atañe a la situación de don XX, debe anotarse que, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, al momento de ser elegido dirigente gremial, ocupaba el cargo de profesional, grado 5°, en la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, y que las tareas de Jefe de la Oficina Regional de la Dirección de Planeamiento de la VIII Región, sólo las cumplía en virtud de una encomendación de funciones y de una delegación de facultades efectuada por el Director Nacional de Planeamiento.

Precisado lo anterior, cabe anotar que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 67 del D.F.L. N° 850, de 1997, del Ministerio de Obras Públicas que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840, orgánica de esa Secretaría de Estado, el Director de Planeamiento del indicado Ministerio, se encuentra facultado para delegar funciones específicas en un funcionario de su dependencia, como también para dejarlas sin efectos, atendido que, conforme a lo ordenado en el artículo 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, la delegación de facultades es esencialmente revocable.

De lo anterior se infiere, en consecuencia, que las funciones que un trabajador cumple en virtud de una delegación de facultades, no pueden considerarse tareas propias del empleo que el dirigente gremial desarrolla, ya que éstas poseen la calidad de funciones inherentes al cargo que ocupa el delegante, lo que permite entender que la revocación de una determinada delegación de atribuciones, y que pueda afectar a un dirigente gremial, no constituye, respecto de éste, un cambio de sus funciones al tenor de lo prevenido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296.

Una conclusión contraria podría significar que la autoridad administrativa se vea impedida de ejercer una facultad que le es propia y que, sólo a consecuencia de una delegación, no se encuentra ejerciendo.

En mérito de lo expuesto, no se puede sino concluir que el fuero de que goza don XX, no impide que pueda ser revocada la delegación de potestades de que ha sido objeto y una vez producido tal hecho, sólo podrá continuar desarrollando las tareas propias del cargo que ocupaba al momento de su elección, esto es, el de profesional, grado 5°, de la Dirección Nacional de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas.

35.202, 13.09.00.

Establece el alcance de las expresiones "unidad de trabajo" y "hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente" utilizadas por normas que establecen la inhabilidad por parentesco.

La Dirección del Trabajo, solicita un pronunciamiento que determine, por una parte, el alcance del término "unidad de trabajo" empleado por la disposición tercera transitoria de la Ley N° 19.653,

en el marco de la estructura interna de ese organismo y, por otra, de la expresión "hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente", que contempla el artículo 56, letra b), de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Sobre el particular, cabe consignar que el artículo 56 de la Ley N° 18.575, dispone, en su letra b), que no podrán ingresar a cargos en la Administración del Estado las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta en tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.

Enseguida, resulta útil tener en consideración que la norma reseñada, debe complementarse con lo dispuesto por la disposición tercera transitoria de la Ley N° 19.653, según la cual los funcionarios en servicio a la data en que ésta entró en vigencia, que sean afectados por la inhabilidad en examen, no pueden desempeñarse en la "unidad de trabajo" en que ejerce su cargo el directivo con el cual están relacionados, correspondiendo que la autoridad máxima del organismo de que se trate destine al empleado subalterno a una oficina de distinta dependencia.

Además, es necesario hacer presente que la Ley N° 19.653, al incorporar el artículo 56 a la Ley N° 18.575, ha ampliado la inhabilidad en análisis a todos los casos en que exista relación jerárquica, sea directa o indirecta, tal como lo manifestara esta Entidad Fiscalizadora mediante Dictamen N° 15.664, de 2000.

De lo expuesto queda de manifiesto que la inhabilidad en comento se configura cuando se reúnen dos requisitos esenciales, a saber, que exista alguno de los vínculos de parentesco a que alude el referido artículo 56, y que entre las personas ligadas por aquél se produzca una relación jerárquica, sea directa o indirecta.

En este contexto, resulta forzoso anotar que, el indicado artículo tercero transitorio ordena que estos funcionarios no podrán desempeñarse en la unidad de trabajo en que ejerce su cargo el directivo con el cual exista la relación de parentesco, permitiendo que el subalterno afectado por la referida inhabilidad continúe desempeñando su cargo en una oficina de distinta dependencia y en la cual no se produzca la citada relación jerárquica.

Ahora bien, la expresión "unidad de trabajo" que se contempla en el citado precepto transitorio ha sido empleada en su aceptación genérica, por lo que ella debe entenderse referida a cualquier dependencia de un servicio, sea que se encuentre integrada por una o más oficinas, pero siempre que dependan jerárquicamente de un mismo servidor.

Como puede advertirse, lo que determina el concepto de unidad de trabajo para los efectos que interesa, es la repartición u oficina en que ejerce su cargo el directivo relacionado por parentesco, de manera que, en el caso planteado por la entidad ocurrente, una Dirección Regional constituirá unidad de trabajo en la medida que uno de sus servidores se encuentre afectado por alguno de los citados vínculos de parentesco, debiendo entenderse comprendidas en la referida unidad, entre otras, las Inspecciones Provinciales o Comunales del Trabajo que estén jerárquicamente vinculadas con el empleado directivo de que se trate.

En consecuencia, atendido que, en la especie la unidad de trabajo corresponderá a una determinada Dirección Regional, un funcionario de ésta que se encuentre relacionado con otro empleado por alguno de los vínculos de parentesco a que se refiere el artículo 56 de la Ley

Nº 18.575, no podrá desempeñarse en las dependencias que la integran –entre ellas una inspección provincial o comunal del trabajo– cuando entre ambos empleados exista relación jerárquica, debiendo disponerse la destinación del subalterno en funciones a otra oficina en que dicha relación no se produzca.

Sin perjuicio de lo anterior, es menester puntualizar que, atendido que la finalidad de la indicada disposición transitoria no ha sido otra que la de permitir que los funcionarios que se encontraban en servicio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.653, que sean afectados por la inhabilidad en estudio, pueden seguir desempeñándose en el respectivo organismo, sin distinguir para estos efectos, si el vínculo de parentesco dice relación con el jefe de servicio o con otro funcionario o autoridad distintos de éste, los servidores que se encuentren relacionados con la aludida jefatura superior –esto es, en la especie, con la Directora del Trabajo– están igualmente habilitados para continuar ejerciendo su cargo.

Enseguida, cabe precisar que el cambio de dependencia del subalterno resulta inoficioso en el caso de que el directivo relacionado sirva el cargo de jefe superior del servicio, por cuanto, cualquiera sea la oficina a la que aquél se destine, subsistirá el vínculo de dependencia, atendido lo cual, en tal evento, el servidor de que se trate podrá continuar ejerciendo su empleo en la misma unidad en la que se desempeñaba.

En relación con lo anterior, resulta forzoso anotar que, en todo caso, el jefe superior deberá abstenerse de participar en cualquier hecho que diga relación con la situación funcionaria del subalterno que con él se encuentre relacionado, atendido lo preceptuado en el artículo 64 Nº 6, de la Ley Nº 18.575, que impide a las autoridades intervenir en asuntos en que tengan interés el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, como asimismo, en la adopción de decisiones en que exista cualquier circunstancia que les reste imparcialidad.

Por otra parte, en lo referente al alcance de la expresión "jefe de departamento o su equivalencia", que emplea el artículo 56 en comento, cumple con manifestar que la equivalencia indicada se producirá respecto de los servidores de la planta directiva que tengan asignado un grado remuneratorio igual o superior al que la planta de personal de la entidad ocurrente contemple para las jefaturas de departamento, criterio que, por lo demás, resulta acorde con lo manifestado por esta Entidad Fiscalizadora mediante Dictámenes Nºs. 14.299 y 30.811, ambos de 1994, y 24.011, de 1996.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones funcionarios. Asignación anual de mérito. Procedencia.	5.316/361	19.12.00	140
Dirección del Trabajo. Facultades.	5.311/358	19.12.00	128
1. Estatuto de Salud. Capacitación. 2. Estatuto de Salud. Capacitación. Actividades. Acreditación. 3. Estatuto de Salud. Capacitación. Cálculo. 4. Estatuto de Salud. Capacitación. 5. Estatuto de Salud. Capacitación.	5.310/357	19.12.00	123
1. Estatuto Docente. Corporación Municipal. Terminación contrato. Jubilación. Invalidez. Primer dictamen. Procedencia. 2. Invalidez. Primer dictamen. Efectos. 3. Estatuto Docente. Corporación Municipal. Terminación contrato. Invalidez. Primer dictamen. Salud irrecuperable. Alcance. 4. Personal no docente. Terminación contrato. Normas aplicables. 5. Estatuto Docente. Corporación Municipal. Terminación contrato. Procedencia. Licencia médica.	5.312/359	19.12.00	130
– Feriado. Remuneración mixta. – Feriado. Remuneración íntegra. Día sábado.	5.179/351	11.12.00	106
1. Finiquito. Ratificación. Inspector del Trabajo. Contrato de duración inferior a treinta días. 2. Dirección del Trabajo. Competencia. Contraloría General de la República.	5.180/352	11.12.00	109
Gratificación legal. Cálculo. Ingreso mínimo.	5.250/353	13.12.00	111
Informes inspectivos. Mérito ejecutivo. Calificación.	5.177/349	11.12.00	103
Licencia médica. Facultades del empleador.	5.251/354	12.12.00	113
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	5.178/350	11.12.00	104
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Oportunidad.	5.315/360	19.12.00	137
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Directores. Elección.	5.176/348	11.12.00	102

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Protección maternidad. Derecho alimentos. Jornada parcial.			
2. Protección maternidad. Derecho alimentos. Procedencia.			
3. Cláusula tácita. Beneficios.			
4. Cláusula tácita. Alcance.	5.255/356	13.12.00	118
Registro asistencia. Sistema especial. Requisitos.	5.331/362	19.12.00	142
Registro asistencia. Sistema especial. Requisitos.	5.332/363	19.12.00	142
– Registro de asistencia. Facultades del empleador.			
– Implementos de seguridad. Uso. Facultades del empleador.	5.254/355	12.12.00	116
1. Servicio de transporte público de pasajeros. Cobradores. Uniformes. Obligación empleador.			
2. Servicio de transporte público de pasajeros. Cobradores. Planes de Capacitación. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Facultades.			
3. Servicio de transporte público de pasajeros. Cobradores. Seguro de Vida. Obligatoriedad.	5.175/347	11.12.00	100
1. Trabajador portuario. Concepto.			
2. Trabajador portuario. Curso básico de seguridad. Procedencia.	5.174/346	11.12.00	97

INDICE DE MATERIAS

Páginas

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La calificación del vínculo laboral en el proyecto de reformas laborales y las distintas dimensiones de la propuesta 1

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto N° 1.539, del Ministerio de Relaciones Exteriores, de 11.09.00. Promulga el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública 10
- Decreto N° 1.202, del Ministerio de Justicia, de 21.12.00. Aprueba el texto del Estatuto Tipo al cual podrán ceñirse los servicios de bienestar que cuentan con la participación de la empresa o empleador 16
- Decreto N° 63, de la Subsecretaría de Previsión Social, de 2.10.00. Aprueba modificación de Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo 32
- Estatutos de Instituciones Previsionales.
 - Ley N° 18.833, de 26.09.89: Estatuto de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar 34
 - Ley N° 16.395, de 28.01.66: Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social 53
 - D.F.L. N° 101, de 29.11.80: Ley Orgánica de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones 71

INFORMATIVOS

- Licencias médicas 82
- Pago de subsidios 84

DEL DIARIO OFICIAL 85

NOTICIAS 87

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico 97

5.174/346, 11.12.00.

- 1) Fija concepto de trabajador portuario.
- 2) El curso básico de seguridad a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo es exigible a todos los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad de contratación. 97

5.175/347, 11.12.00.

- 1) Los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en calidad de cobradores en los servicios de transporte público de pasajeros se encuentran obligados a proporcionar, a su costo, los uniformes que éstos deben utilizar durante la jornada de trabajo.
- 2) El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones puede determinar planes de capacitación obligatorios para el personal de cobro, los cuales se desarrollarán en la forma y condiciones que el mismo señale.
- 3) No es obligación del concesionario de vías licitadas contratar, durante todo el período de licitación, un seguro de vida para el personal de cobradores de los servicios de transporte público de pasajeros. 100

5.176/348, 11.12.00

Las asambleas de los sindicatos base que conforman una organización de grado superior no pueden participar directamente de la elección de la directiva de la federación, correspondiendo por expresa disposición de la ley solamente a sus directivos intervenir en tal proceso por medio de la asamblea que integran y que constituye el órgano de la entidad de grado superior a través del cual ésta manifiesta su voluntad. 102

5.177/349, 11.12.00.

Los informes inspectivos evacuados por los fiscalizadores de este Servicio carecen de mérito ejecutivo en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe. 103

5.178/350, 11.12.00.

Los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Administrativos y Especializados N° 9 de empresa Compañía Filiales Sucesores, Derivados y Afines ... y a los Sindicatos de la Federación Zona, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo a ninguna de las organizaciones sindicales que integran la Agrupación de Sindicatos Cía 104

5.179/351, 11.12.00.

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 5.472/295, de 12.09.97, que concluye lo siguiente:

- 1) Los trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base mensual y comisiones tienen derecho a que los 15 días hábiles que comprende su feriado anual les sea pagado en la forma prevista en el inciso 4° del artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, sumando al sueldo convenido el promedio de lo percibido por concepto de comisiones en los tres últimos meses trabajados.
- 2) Los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional, cuya jornada ordinaria laboral incluye dichos días, deben ser remunerados en la forma prevista en el punto 1) precedente.
- 3) Por el contrario, los sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional cuya jornada laboral se distribuye en 5 días, de lunes a viernes, no dan derecho a remuneración íntegra, en los términos del artículo 71 del Código del Trabajo, debiendo, no obstante, entenderse pagados por estar incluidos en el respectivo sueldo mensual. 106

5.180/352, 11.12.00.

- 1) No existe inconveniente jurídico para ratificar ante los inspectores del trabajo los finiquitos de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días.
- 2) A la Dirección del Trabajo no le corresponde pronunciarse acerca de la aplicabilidad de la Ley Nº 19.631, ni tampoco exigir su cumplimiento respecto del personal que presta servicios para Astilleros y Maestranzas de la Armada, ASMAR, materias de competencia de la Contraloría General de la República. 109

5.250/353, 13.12.00.

La empresa ... debe calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es, al 31 de diciembre de cada año, debiendo reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo en el mismo período. 111

5.251/354, 13.12.00.

El propio empleador puede adoptar medidas para verificar el adecuado ejercicio del derecho a licencia médica de sus trabajadores, como ordenar visitas domiciliarias, y denunciar cualquier irregularidad al Servicio de Salud o ISAPRE que corresponda, sin perjuicio de las medidas de carácter laboral que los hechos le ameriten, como también las reclamaciones formales que pueda deducir en relación al otorgamiento de la licencia, aspectos respecto de los cuales esta Dirección del Trabajo carece de competencia legal. 113

5.254/355, 13.12.00.

Es responsabilidad del empleador la forma en que se lleva el registro de asistencia en la empresa, como asimismo, el que sus dependientes usen los implementos de seguridad que se han puesto a su disposición. 116

5.255/356, 13.12.00.

- 1) Las trabajadoras contratadas por la Corporación Educacional ..., a jornada parcial que implica laborar diariamente en las mañanas de 8:25 a 13:30 horas, salvo un día a la semana en que dicho horario se extiende hasta las 16 horas, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en el artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, hasta una hora diaria dividida en dos porciones de tiempo, o en sólo una si así lo convinieran las partes, caso en el cual y, previo acuerdo, ésta podrá hacerse efectiva ya sea retrasando la hora de ingreso de la involucrada al establecimiento o anticipando su hora de salida del mismo.
- 2) El tiempo otorgado por el artículo 206 del Código del Trabajo a la madre trabajadora para dar alimento a su hijo rige sólo cuando éste se encuentra en sala cuna y no cuando permanece en su hogar o en otro sitio, sin perjuicio de lo que las partes convengan o hayan convenido expresamente sobre el particular.
- 3) La circunstancia de que la citada Corporación haya otorgado a una trabajadora en forma voluntaria y reiterada en el tiempo el permiso que regula el citado artículo 206 del Código del Trabajo, configura a su respecto una cláusula tácita incorporada a su contrato individual de trabajo, la que como tal, no puede ser suprimida o modificada unilateralmente por dicha empleadora, requiriendo para ello, el consentimiento o acuerdo de la respectiva dependiente.
- 4) La cláusula tácita configurada respecto de la trabajadora a que se hace mención en el número 3 precedente, no obliga a la citada Corporación a conceder el mismo beneficio a otras dependientes que allí laboran, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe. 118

5.310/357, 19.12.00.

- 1) El sentido y alcance de las expresiones "actividad de capacitación realizada durante el año" y "hasta el 31 de agosto de cada año", es aquel señalado en el presente informe.
- 2) La presentación de la documentación con posterioridad al 31 de agosto de cada año para acreditar las actividades de capacitación, no impide el reconocimiento de los 35 puntos asignados a esas actividades, para los efectos de la carrera funcionaria, si el funcionario acreditó el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos por el artículo 45 del reglamento de la Ley N° 19.378.
- 3) En salud municipal el excedente de puntaje por sobre el tope anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente.
- 4) En el mismo sistema, el reconocimiento de puntaje por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje asignado a dicho nivel, según lo dispone el artículo 28 del reglamento.
- 5) La evaluación de los antecedentes curriculares de los funcionarios recién incorporados a la salud municipal a través de concurso público o por contrato a plazo fijo, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 y 49 del reglamento de la Ley N° 19.378, no siendo aplicable en su caso el artículo 46 del mismo cuerpo reglamentario. 123

5.311/358, 19.12.00.

Se encuentran ajustadas a derecho las Instrucciones N° 2000-3244, de 31.10.2000, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, que ordenan a la Corporación Municipal de Punta Arenas a pagar el bono extraordinario de Fiestas Patrias, al personal que se desempeña en la Administración Central de esa entidad. Recházase la solicitud de impugnación de esas instrucciones. 128

5.312/359, 19.12.00.

- 1) A la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique le asiste la facultad de invocar la causal de término de funciones del artículo 72, letra d), de la Ley N° 19.070, respecto de docente con declaración de invalidez parcial transitoria del primer dictamen de la Comisión Médica Regional del Nuevo Sistema de Pensiones, de obtener la pensión correspondiente, sin obligación de pago de indemnización legal;
- 2) No resulta exigible para la Corporación Municipal mantener en la dotación con goce de remuneración a docente con declaración de invalidez total transitoria del primer dictamen de las Comisiones Médicas Regionales, si no presta labores, mientras se emita el segundo dictamen de invalidez;
- 3) La declaración de invalidez total transitoria de primer dictamen de las Comisiones Médicas Regionales no es equivalente a declaración de salud irrecuperable, permitiendo ambas declaraciones configurar causales distintas de término de funciones de personal docente del sector municipal;
- 4) Al personal paradocente de la Corporación de Desarrollo Social de Iquique no le resultan aplicables causales de término de contrato de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, sino que las del Código del Trabajo, y
- 5) No existe impedimento legal para aplicar al personal docente de la Corporación de Desarrollo Social de Iquique alguna causal de término de funciones durante los períodos de goce de licencia médica, si las únicas causales que lo obstan están en el artículo 161 del Código del Trabajo, cuerpo normativo que no les es aplicable, sino Ley N° 19.070. Durante tales períodos tienen derecho a pago del total de la remuneración, y no al subsidio por incapacidad laboral del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 130

5.315/360, 19.12.00.	
En el evento que un grupo de trabajadores, representado o no por una organización sindical decidiera, por cualquier razón, dejar transcurrir la época para presentar su nuevo proyecto de contrato colectivo, sólo podrá volver a negociar al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último instrumento colectivo en la empresa, y, en todo caso, con la antelación señalada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo.	137
5.316/361, 19.12.00.	
Los directores de asociaciones de funcionarios excluidos del proceso anual de calificación, tienen derecho a percibir en el nuevo proceso calificadorio la Asignación Anual de Mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, si el puntaje de su última calificación se encuentra dentro del 35% mejor evaluado y siempre que estén en lista 1, de Distinción o lista 2, Buena.	140
5.331/362 y 5.332/363, 19.12.00.	
Absuelve consulta relativa a registro de control de asistencia.	142
CIRCULAR Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	144
1.- Circular.	
133 (extracto), 20.12.00. Depto. Fiscalización	
Informa sobre entrada en vigencia de nuevos criterios inspectivos.	144
2.- Orden de Servicio.	
07 (extracto). 6.09.00. Depto. Administrativo	
Asigna función de velar permanentemente por mejorar las condiciones de higiene, seguridad y ambientes de trabajo a nivel regional a coordinador de gestión	144
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	145
FIS-419, 05.00.	
Informa sobre presentación de poderes notariales y mandatos exigidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones a sus afiliados, en la tramitación de beneficios previsionales por terceros.	145
FIS-491, 07.00.	
Naturaleza de la Pensión de Vejez Anticipada, de acuerdo a lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980.	146
FIS-523, 07.00.	
Imprudencia de admitir el entero de suma que indica como cotización voluntaria.	147
FIS-524, 07.00.	
Situación de pensionados de Nuevo Sistema en cuanto al pago de aguinaldos y otros beneficios.	148

FIS-558, 07.00. Obligación de las A.F.P. de notificar formalmente al respectivo empleador, la obtención de pensión por los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en el evento que se encuentren adscritos al Estatuto Docente y se desempeñen en el Sector Municipal. Sin perjuicio del derecho que tiene el empleador para solicitar dicha información a las A.F.P.	150
FIS-675, 08.00. Emite pronunciamiento respecto de la fecha desde la cual debe efectuarse el recálculo de pensiones de sobrevivencia de un causante bigamo, cuyo segundo matrimonio fue declarado nulo.	151
FIS-698, 08.00. Imprudencia de autorizar pago de fondos previsionales a título de herencia a hija del causante, casada bajo el régimen de sociedad conyugal	153
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	155
3.393, 24.08.00. Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.	155
3.798, 26.09.00. Vigencia de la exención tributaria, para los pensionados que residen en la XI, XII y Provincia de Chiloé.	160
4.039, 18.10.00 Contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación.	161
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	167
35.165, 13.09.00. Procede revocar delegación de funciones de funcionario elegido dirigente gremial.	167
35.202, 13.09.00. Establece el alcance de las expresiones "unidad de trabajo" y "hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente" utilizadas por normas que establecen la inhabilidad por parentesco.	168
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	171

ISSN 0716-968X



Publitecsa
miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION

Año XIII • Nº 145
Febrero del 2001

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172
Teléfono : 365 8000
Ventas : 800 365 800
Fax Ventas : 365 8101
Santiago - Chile
INTERNET:
<http://www.publitecsa.cl>
E-mail: acliente@publitecsa.cl

DIRECCION DEL TRABAJO

Gobierno de Chile
Dirección del Trabajo

Boletín

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

• DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

La calificación del vínculo laboral en el proyecto de reformas laborales y las distintas dimensiones de la propuesta.

• NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

Decreto Nº 1.539, del Ministerio de Relaciones Exteriores, de 11.09.00. Promulga el Convenio Nº 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

Decreto Nº 1.202, del Ministerio de Justicia, de 21.12.00. Aprueba el texto del Estatuto Tipo al cual podrán ceñirse los servicios de bienestar que cuentan con participación de la empresa o empleador.

Decreto Nº 63, de la Subsecretaría de Previsión Social, de 2.10.00. Aprueba modificación de Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

Estatutos de Instituciones Previsionales.

- Ley Nº 18.833, de 26.09.89: Estatuto de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
- Ley Nº 16.395, de 28.01.66: Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social.
- D.F.L. Nº 101, de 29.11.80: Ley Orgánica de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

• INFORMATIVOS: Licencia médica y pago de subsidios.

• DEL DIARIO OFICIAL.

• NOTICIAS.

• DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

• CIRCULAR Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

• SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

• SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

• CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

• INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

Cecilia Farías Olguín

Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.

Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

NOTAS DEL EDITOR

En Doctrina, Estudios y Comentarios, destacamos el artículo del abogado Marcelo Alborno, Subdirector del Trabajo y Director de este Boletín, quien hace un interesante y clarificador aporte sobre la discusión que se ha generado en torno a la iniciativa legal –en el contexto del proyecto de reformas laborales enviado por el Ejecutivo al Congreso Nacional–, que faculta a la Dirección del Trabajo para resolver sobre la concurrencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, sin perjuicio de poder reclamar de tal resolución ante el tribunal competente.

En Normas Legales y Reglamentarias, incluimos el reciente decreto que promulga el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre protección del derecho de sindicación y condiciones de empleo en la Administración Pública, y el decreto que aprueba el texto del estatuto tipo al que pueden ceñirse los servicios de bienestar que cuentan con la participación de la empresa o empleador.

Además, y en esta misma sección, destacamos la publicación actualizada de los principales estatutos de instituciones de carácter previsional.

Por último, y además de la variada jurisprudencia administrativa que integra este número, los informativos de esta edición atienden consultas frecuentes sobre licencias médicas y pago de subsidios.

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

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable	: Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez, Editor Boletín.
Composición	: PUBLITECSA , Serrano 172. Fono: 365 8000.
Imprenta	: Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

