



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2005



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



CHRISTIAN MELIS VALENCIA, JEFE DEL
DEPARTAMENTO DE INSPECCION

LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL

En varias décadas la justicia laboral en Chile no había sufrido una reforma de la envergadura que está impulsando el proyecto actual que crea entre otros procedimientos los tribunales especializados en la cobranza previsional y aumenta de 20 a más del doble los especializados. Además, este ambicioso proyecto acaba con la burocracia al instituir los juicios orales por sobre los escritos y obliga a que éstos queden bajo la competencia directa del juez por sobre los actuarios. Hoy en día un juez puede tener ingresos superiores a las mil causas por año, lo que en el nuevo sistema podrían verse reducidas a menos de quinientas.

De los pormenores de esta reforma, aporta los detalles Christian Melis Valencia, jefe del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, quien en esa calidad ha estado presente en los debates del Congreso, mientras se sanciona la última parte del proyecto: la reforma al procedimiento.

¿En qué consiste la reforma a la justicia laboral?

Lo que se ha definido por el Presidente Ricardo Lagos y que se ha materializado a través de los Ministerios del Trabajo y de Justicia fue llevar a cabo a partir del año 2000 en adelante todos los esfuerzos necesarios para concluir la gran reforma a la justicia del trabajo, una reforma de tal magnitud que pudiera ser equiparable incluso a la Reforma Procesal Penal.

La Reforma se inició realizando un diagnóstico sobre el acceso a la justicia por parte



En el nuevo sistema se introducen ciertos principios muy innovadores en materia procesal, de manera que haga que la justicia de los trabajadores sea más eficaz, acentuándose el principio de legalidad.

de los trabajadores que resultó bastante negativo, tanto por la escasez de tribunales especializados como por la existencia de procedimientos escritos, bastante obsoletos y engorrosos que hacen que los juicios se eternicen y se vuelvan extremadamente largos. Hay estudios que indican que en promedio un juicio en Santiago puede durar casi dos años sin contar con la posibilidad del

recurso de apelación; es decir un trabajador puede demorarse fácilmente unos tres años en poder tener acceso a la justicia del trabajo.

Había, entonces, un análisis bastante negativo del nivel de acceso a la justicia y por lo tanto la decisión del Presidente Lagos fue acometer una gran reforma a la justicia del trabajo en distintos ámbitos. En ese sentido se constituyó en el año 2000 el foro para la reforma de la justicia laboral que agrupó a un conjunto de personalidades del quehacer académico: jueces y ministros de Corte, entre los que incluso participó activamente el actual Presidente de la Corte Suprema don Marcos Libedinsky, además de personas de los entes públicos tanto del Ministerio del Trabajo como del Ministerio de Justicia y los servicios que estaban involucrados.

Este foro discutió por largo tiempo cuáles eran los criterios que debían seguirse para implementar una reforma de la justicia laboral, la idea del Presidente fue que este conjunto de personalidades le hiciera una propuesta técnica: las bases que debía contener la futura reforma. En el año 2002 el foro terminó su trabajo y le hizo una propuesta concreta al Presidente, el gobierno tomó estas bases en un documento que establece cuáles son los criterios, los parámetros y las bases fundamentales que debiese tener la reforma.

Tomando en consideración estas bases, el gobierno elaboró tres proyectos de ley, un primer proyecto dice relación con la ampliación del número de tribunales de justicia especializada, aumentando notablemente la existencia de tribunales ordinarios laborales, duplicando el número de jueces. También se establece dentro de ese mismo proyecto la existencia de tribunales de cobranza especializados, es decir cuando un trabajador gana un juicio y tiene que cobrar lo que ha sido condenado, en este caso al empleador tiene que hacerlo a través de un juicio a través de tribunales ordinarios que en general no están

hechos para ello.^(*) De hecho, el 80% de la carga de un tribunal hoy día en Chile es cobranza judicial o cobranza previsional y por lo tanto por eso se crean estos tribunales de cobranza en varias ciudades del país donde van a haber jueces que se van a dedicar exclusivamente a ello y los jueces ordinarios, que son los jueces del trabajo, se van a dedicar exclusivamente a conocer y a fallar los asuntos de fondo.

La cobranza va a ser llevada a cabo por estos jueces en tribunales que van a estar creados ex profeso para ello, con sistemas informatizados y personal especializado en estos aspectos previsionales, lo que se hace es establecer una nueva estructura de los tribunales del trabajo, más eficiente y más racional.

En Santiago van a establecerse mega juzgados y cada uno va a tener varios jueces con una secretaría y toda la parte administrativa en común, de manera de optimizar en economías de escala la gestión del tribunal; así los jueces ya no se tendrán que dedicar a las funciones administrativas sino que básicamente a conocer y a fallar causas. Así vamos a liberar al juez de una gran carga tanto administrativa como de juicios que hoy día tienen y por lo tanto vamos a tener una justicia más rápida tanto por el número de tribunales como por cargas de trabajo menores, y las facilidades desde el punto de vista de la gestión al interior del tribunal.

Se señala que adicionalmente hay novedades muy importantes en cuanto al proceso.

Un segundo proyecto que también está en sus últimas etapas es la creación de un nuevo procedimiento de cobro previsional, es decir hoy día existe un procedimiento, señalado en la Ley N° 17.322, que lo que

(*) N. del E.: Ambos proyectos fueron promulgados por S.E. el Presidente de la República mientras esta entrevista se encontraba en proceso de edición.

hace es regular cómo se deben cobrar las cotizaciones previsionales de los trabajadores. Este proyecto lo que hace es mejorar y perfeccionar ese procedimiento dotando de herramientas más eficaces para el cobro, estableciendo más garantías, más posibilidades del cobro efectivo por parte de los trabajadores o las instituciones previsionales, de manera tal que si se combina esta mejora en el procedimiento de cobranza con la creación de tribunales especializados que van a conocer estas cobranzas, evidentemente debiese haber una mejoría notable, y este es un tema evidentemente prioritario para el gobierno. Estos son dos proyectos que están en su etapa final.

Un tercer proyecto, que está más retrasado porque se trata de un proyecto más grande, de mayor discusión y por lo tanto requiere un período más largo de tramitación, es el que crea un nuevo procedimiento del trabajo del juicio ordinario, pasa de un proceso escrito a uno oral, es decir: vamos a tener juicios del trabajo orales.

En este procedimiento se crean una serie de herramientas de técnica procesal de manera de hacer más rápido los juicios, se introducen ciertos principios muy innovadores en materia procesal de manera que haga que la justicia de los trabajadores sea más eficaz, acentuándose el principio de intermediación.

Al ser los juicios orales, lo que se conoce como principio de intermediación va a tener un fuerte énfasis, es decir el contacto directo del juez con las partes y con las pruebas. Hoy día básicamente el sistema funciona con un juez que revisa escritos y actuarios que son los que les toman las declaraciones a los testigos, las confesiones a las partes, hoy día el juicio lo llevan prácticamente los actuarios, en tanto el juez desde atrás va llevando el control de éste y al final falla. En el nuevo sistema va a ser el juez el que va a estar involucrado personalmente, va a ser el que va a tener que interrogar a los testigos, tomar las pruebas y conocer el pleito en un juicio en una audiencia única donde la idea

es que los asuntos se resuelvan en un acto único.

En una etapa previa se presentarán las demandas y frente a éstas el juez va a tener que citar a las partes a la audiencia oral, en la que se va a desarrollar el juicio completo. Se tiene que terminar el juicio en esa audiencia oral, por lo tanto debiesen ser mucho más cortos, más rápidos y en donde el juez tenga mayor conocimiento de las pruebas y del conflicto, de manera que pueda resolver rápidamente cuestiones que hoy día se dilatan porque pasan por actuarios, por escritos y una serie de dilaciones que van ocurriendo a través del proceso.

También se cambia la lógica del recurso de apelación actual, pues en un juicio de apelación, no se puede repetir la prueba en segunda instancia. Lo que hace es repetir, revisar los hechos establecidos en primera instancia y los revisa en la segunda, pero eso en el nuevo sistema ya no tiene lógica, el recurso de apelación cambia por un recurso de nulidad.

El efecto que se debería producir es la reducción de las posibilidades dilatorias del proceso a través de este tipo de recursos y por lo tanto deberíamos tener juicios de mucho menor tiempo.

Por otro lado se crea también un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales que es absolutamente innovador en Chile y que tiene por objeto dar una causa procesal concreta en materia laboral para las violaciones a los derechos fundamentales, por ejemplo el derecho a la dignidad, a la no discriminación, a la libertad de expresión, etc.

Así los trabajadores afectados por este tipo de lesiones pueden recurrir a los tribunales y éstos dar garantías efectivas de tutela de esos derechos, funciona de forma muy parecida a la defensoría en materia de prácticas antisindicales; es decir tendría ese rol de defensoría, vería los casos, los investigaría, haría las denuncias al tribunal y en juicios

bastante breves que tienen además una serie de garantías procesales como la prueba indiciaria en la que hay que aportar indicios por parte del trabajador de que existe una vulneración de derechos fundamentales. Al empleador le corresponde acreditar la legitimidad de las medidas adoptadas y para ello se crea todo un diseño o modelo de protección de los derechos fundamentales que es absolutamente innovador.

Por lo tanto este procedimiento oral en su conjunto va a significar un cambio importante, en suma: en el que el juez va a estar presente con las partes y las pruebas, donde los casos van a ser mucho más acotados, en el que se suprimen una serie de formalismos que hoy día existen y lo que hacen es sin duda retrasar o dilatar los juicios enormemente.

En el sistema actual la prueba de testigos se hace muy engorrosamente, las partes no pueden preguntar directamente a los testigos, este procedimiento elimina todos los formalismos que hoy día existen y se hace un juicio en una misma audiencia donde se va a tener que ventilar todo el conflicto, y después se puede resolver incluso con sentencia oral en la misma audiencia.

Por lo tanto se crea toda una institucionalidad tanto del punto de vista del proceso como del punto de vista de la orgánica de los tribunales, que hacen que efectivamente el tema esté apuntando a lograr en Chile una justicia laboral mucho más expedita, mucho más oportuna y más eficaz, y básicamente ese es el diseño completo.

En el foro que se formó en un principio para discutir las bases de la futura reforma, ¿participó la Dirección del Trabajo?

Sí, en este foro participó la Dirección del Trabajo como uno de los entes públicos que obviamente tiene participación en el ámbito de las relaciones laborales junto con otros servicios públicos como el INP y las Superintendencias porque tienen que ver con la ma-

teria previsional. Nosotros tenemos que ver con el ámbito de la fiscalización y en consecuencia la Dirección del Trabajo formó parte activa de este foro, en la elaboración tanto de las bases que se le entregaron al Presidente como del proyecto que hoy día está en discusión en el Congreso.

Y de estos tres proyectos hay dos que están en la fase final, el de procedimiento que es el del juicio oral está en una fase más bien intermedia, hoy día ya está en los últimos trámites de la Cámara de Diputados para pasar al Senado. El pedido del Presidente de la República ha sido darle prioridad y celeridad a este proyecto de manera de que antes de final de año podamos tenerlo aprobado. Estos tres proyectos van a constituir la reforma a la justicia laboral.

¿Cuál es la causa real por la que se ha demorado esta última etapa del proyecto?

Yo diría que tanto por el proyecto en sí, puesto que los otros son más bien breves, bastante cortos, no son muchos artículos. Este último propiamente sí que cambia el libro V del Código del Trabajo completo, se trata de más de 150 artículos que se modifican, por lo tanto la tarea del legislador es mucho más minuciosa y se demora más, esa es la principal causa.

También diría que aquí en este procedimiento es donde más se juegan las posturas ideológicas o políticas, hay discusiones con la oposición en base a posturas que dicen relación con la visión que se tiene de la relación laboral, si es más pro empleador o más pro trabajador, etc. De modo que ha tenido un mayor grado de discusión que los otros, aquí es donde se juega la visión que cada partido, que cada diputado tenga respecto de las relaciones laborales.

El Presidente fijó como prioridad al Ministro y éste lo tiene fijado como máxima prioridad: el sacar este proyecto durante este año. Nosotros creemos que más allá de que

efectivamente ha sido ardua la discusión en el Congreso, entendemos que va a salir.

Suponiendo que de aquí al mes de diciembre fuera aprobado ¿se tiene un cálculo aproximado de cuánto tiempo llevaría implementar estos nuevos procedimientos?

Cada uno de estos proyectos tiene plazos de vacancia, una vez aprobados o publicados en el Diario Oficial se determina el plazo de vacancia que tiene que ver con la implementación de la reforma, es decir naturalmente se pueden implementar el número de tribunales instantáneamente pero hay que construir primero, un juicio oral que requiere una sala especial, es decir no se puede utilizar la misma que había antes, y por lo tanto eso requiere infraestructura y plata.

Obviamente, todos estos proyectos están financiados, pero se requiere tiempo para hacer la construcción por lo que yo diría que es probable que tengamos los primeros frutos –si este proyecto es aprobado este año–, durante el segundo semestre del año 2006, aunque básicamente tienen un período de un año de implementación.

¿Qué efectos van a tener estas modificaciones para el quehacer específico de la Dirección del Trabajo?

Evidentemente en la medida en la que hay tribunales del trabajo que son mucho más expeditos, mucho más eficaces, una parte importante de las demandas que se le hacen a la Dirección del Trabajo eventualmente tendrían que tener una canalización a través de los propios tribunales. Hoy día muchos trabajadores prefieren venir a la Inspección del Trabajo porque es mucho más rápido, porque es gratuito, etc. Por lo tanto, en la medida que tengan un mejor acceso a la justicia, alguna parte de esa demanda podrá trasladarse a tribunales.

Lo segundo es que el propio procedimiento establece varias obligaciones para la Dirección del Trabajo, desde luego el proce-

dimiento de tutela de derechos fundamentales en el que se establece la obligación como un rol de defensoría por parte nuestra y por lo tanto ahí va a haber una importante labor que cumplir, es decir el modelo actúa como coadyuvante en materia del procedimiento de derechos fundamentales. Hay otra serie de normas a lo largo del proyecto que van a ir estableciendo que la Dirección del Trabajo tenga algunas otras obligaciones en el procedimiento para actuar.

¿Cuáles son los puntos en los que pudiera ser equiparable esta reforma a la justicia laboral con lo que se ha realizado con la reforma procesal penal?

La reforma procesal penal se produjo después de casi un siglo de no tener reformas de tanta magnitud en Chile e involucró tanto el aspecto orgánico como los aspectos procedimentales en los que se cambió absolutamente la lógica del sistema, tanto para los que requieren justicia como para los eventuales condenados por el sistema. Yo diría que es sin duda uno de los logros más importantes de los gobiernos de la Concertación.

Con la magnitud de lo que implicó en materia de infraestructura, de gastos y fondos que se invirtieron, sin duda que es uno de los grandes avances y lo que se ha buscado es que la reforma de la justicia del trabajo tenga un símil con la reforma procesal penal en el sentido que se revolucione la forma de concebir a la justicia del trabajo desde el punto de vista de la estructura de los propios tribunales.

El pasar de un juicio escrito a uno oral es bastante distinto, provoca un efecto extremadamente benéfico desde el punto del acceso a la justicia de las personas, éstas se sienten cerca y entienden lo que está pasando en el procedimiento, van a poder tener acceso directo al juez. En cambio, en un proceso escrito uno entra en una maraña de escritos, expedientes y una serie de actuaciones de funcionarios de nivel menor que no dan posibilidades de tener un acceso efecti-

vo a la justicia. Por lo tanto desde ese punto de vista yo diría que tendría que ser una experiencia tremendamente revolucionaria pasar de un juicio escrito a oral y si se le suma el esfuerzo que se ha hecho en más que doblar el número de los tribunales del trabajo y en la creación de los tribunales especializados de cobranza, se puede concluir que también tiene un símil respecto de lo que va a impactar la reforma a la justicia del trabajo, es notable el avance que debiese producirse en el futuro.

¿Qué ocurre con el principio de la gratuidad? Se sabe que un factor disuasivo para que los trabajadores concurren a juicio es justamente que tienen que contratar abogados.

El principio de gratuidad se mantiene, uno de los aspectos que uno debiera entender que vendrían después de la reforma es perfeccionar el sistema de asistencia gratuita a los trabajadores para acceder a la justicia del trabajo. Hoy día la asistencia gratuita corre por cuenta de la Corporación de Asistencia Judicial, es decir a los trabajadores no se les cobra por ir a tribunales, cada uno puede ir a un tribunal con abogado particular, pero entendemos que además es bueno que vaya con un abogado porque efectivamente se produce una disparidad muy grande entre aquel que va con abogado con aquel que no va con abogado.

No está contemplado que el trabajador pueda defenderse por sí mismo, se exige que en el juicio la defensa sea por medio de abogado habilitado, lo que se establece es la gratuidad a través de la Corporación de Asistencia Judicial. Lo que habrá que hacer en algún momento es perfeccionar el sistema de asistencia judicial como se hizo también con la reforma procesal penal.

¿En qué modelo se inspiraron para proponer esta reforma?

Evidentemente, cualquier proyecto tiene sus puntos de referencia y yo diría que el mayor punto de referencia que tiene en algunos aspectos es el sistema español, que es muy eficaz en términos de juicio oral, en términos procesales se parece mucho. Tiene muchas cuestiones que se inspiraron en ese modelo, otras evidentemente corresponden a la naturaleza de las circunstancias en que se desenvuelve el país, pero por ejemplo el procedimiento de derechos fundamentales tiene importantísimas referencias al modelo español.

¿El último proyecto será aprobado o hay una gran oposición?

Los proyectos orgánicos no han sido temas problemáticos y además ya están en su última etapa, es decir ya están prontos a ser despachados en el Congreso, el que se ha demorado más es el de procedimientos, ahí es donde ha habido mayor discusión. Ha habido por parte de la oposición a veces posturas bastante intransigentes, por ejemplo ellos cuestionaban mucho la posibilidad de indemnizar el daño moral que iba en el proyecto o este procedimiento de tutela de derechos fundamentales fue muy cuestionado.

Uno tiene que entender que el análisis de este tipo de proyectos dada su envergadura es grande. En la Comisión se va analizando artículo por artículo y respecto de cada uno pueden haber indicaciones de los parlamentarios y discusiones, entonces efectivamente no es fácil de tramitar, sin embargo, estamos optimistas en el sentido de que, entendemos, este proyecto sale aprobado este año.

LOS DERECHOS LABORALES EN LA PEQUEÑA EMPRESA: UNA MIRADA DESDE LOS EMPRESARIOS^(*)

*Pablo Baltera Santander^(**)*

El desarrollo y profundización del proceso de globalización, ha terminado por incorporar a sus dinámicas de innovación y modernización a todos los ámbitos y actores del quehacer nacional. Por cierto, las empresas no han sido la excepción, sino muy por el contrario, la actividad empresarial, en sus más variadas manifestaciones productivas y de tamaño, ha debido, más temprano que tarde, incorporarse al proceso de modernización como condición necesaria para acceder y permanecer en los mercados, cada vez más internacionalizados y competitivos.

A partir de los datos de la ENCLA 2002, se observa que las empresas, en su mayoría, han circunscrito sus estrategias de modernización, principalmente, en el ámbito de la tecnología y de los procesos de producción, y que los esfuerzos por invertir en el desarrollo de los recursos humanos han sido menores. No obstante, una preocupación mayor por los recursos humanos y su desarrollo, es notoria en las empresas de mayor tamaño.

En efecto, invertir en la gente, en los trabajadores, ha llegado a ser para muchas de estas empresas la llave maestra, la estrategia correcta para responder a las actuales exi-

gencias de competitividad que los mercados imponen. Esta preocupación por la gente, implica ir más allá de la capacitación profesional de los trabajadores. Significa, innovar en los métodos de gestión hacia modalidades más participativas, propiciar el desarrollo de las confianzas y de la cooperación y por sobre todo, el reconocimiento y respeto efectivo de los derechos laborales. He aquí, en el reconocimiento de los trabajadores y sus derechos, el punto de partida y sentido de la modernización de las pequeñas empresas.

La pequeña empresa está en inmejorables condiciones para enfrentar una verdadera y necesaria modernización, en vista de lograr, desde el desarrollo de los recursos humanos, mejores niveles de competitividad. Modernización que apunte centralmente al cambio cultural; a un cambio de actitud de los empresarios hacia sus interlocutores tanto internos como externos; a una nueva forma de hacer empresa y de construir relaciones laborales. En efecto, entre las características más relevantes de la pequeña empresa están, las de ser intensiva en mano de obra, disponer de una estructura administrativa y productiva flexible y simple, y la de tener un sistema de comunicación y de relaciones empresario - trabajador, de carácter directo y permanente. Dichas características facilitan, por un lado y hacen necesaria por otro, la innovación en los estilos de gestión, transitando de aquellos de carácter personalista y vertical, hacia modalidades de gestión más horizontales y participativas, que faciliten la cooperación, el concurso de las capacidades y habilidades de los actores, el compromiso de todos con la empresa y sus proyectos y asegure un mayor

(*) El presente artículo es un abstract del estudio "Los derechos laborales en la pequeña empresa", Pablo Baltera S. y Omar Aguilar N., sociólogos investigadores del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Contribuyeron a dicho estudio con importantes aportes los investigadores del PREDES, señores Rodrigo Figueroa y Andrés Montero.

(**) Sociólogo P.U.C., Departamento de Estudios.

reconocimiento y compromiso del empresario con sus trabajadores y sus derechos.

Una nueva visión empresarial de la actividad de emprender, de la empresa, de los trabajadores y sus derechos y del rol que éstos deben desempeñar en ella, significaría un salto cualitativo hacia adelante, con un impacto positivo en la competitividad de la pequeña empresa.

Un número importante de grandes empresas, tanto en Chile como en el mundo, están redefiniendo las políticas y estrategias hacia sus interlocutores internos y externos, instalando innovadores e interesantes estilos de gestión que enfatizan en un mayor compromiso con los derechos, valores e intereses de sus trabajadores; con su desempeño laboral y con el entorno social y ambiental, en vista de lograr una competitividad responsable y mejorar su posicionamiento en los mercados. Es lo que se ha llamado la "responsabilidad social empresarial". Este camino no está vedado a las pequeñas empresas, por el contrario, se perfila como necesario y beneficioso para el logro de una relación virtuosa entre las empresas y para una competitividad sostenible en el tiempo.

He aquí la importancia o significación que tiene, para las pequeñas empresas en particular, para los trabajadores y para el desarrollo y competitividad país, el despejar el "área oscura" de los derechos laborales en la pequeña empresa, a partir de las visiones que los empresarios tienen de su propio ser empresario o de la actividad de emprender, de su empresa, de sus trabajadores, de las relaciones empresario - trabajadores y de los derechos laborales, con el objeto de relevar e incorporar la cuestión de las relaciones laborales, en la definición e implementación de estrategias e instrumentos para la modernización, desarrollo y competitividad de las pequeñas empresas.

Observar y analizar el discurso del empresario tiene especial sentido en la medida que

consideramos el tamaño de las unidades productivas, en este caso se trata de pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores), donde el empresario es el que maneja directamente los procesos productivos en el taller; crea una relación con los trabajadores de carácter informal, frecuente y directa (cara a cara), y determina el tipo de relación contractual que la empresa establece con sus trabajadores. Lo que define su posición en ambas situaciones son sus actitudes, sus creencias, valores y definiciones frente al trabajador y a la legislación laboral, lo que en la práctica significará determinadas formas de establecer relaciones laborales según su propia idea de la gestión de empresa. En este sentido, los aspectos subjetivos de la posición que ocupan empresarios y trabajadores permiten conocer una parte importante de los fundamentos sobre los cuales se establecen las relaciones laborales en la pequeña empresa, definiendo el apego a la normativa laboral y la inclinación del empleador por considerar al trabajador como sujeto de derechos.

Una consideración acabada con respecto de esto sólo será posible si tenemos en cuenta las condiciones económicas que enmarcan las trayectorias de las pequeñas empresas, entendiendo que los modos de gestión aplicados, aunque mantengan grandes diferencias, son siempre, más allá de la efectividad que demuestren, una adaptación al mercado o en general al ambiente de la empresa; en este sentido podremos definir, por ejemplo, de qué manera las relaciones laborales son estimadas por el empresario como un espacio apto para ajustarse a un mercado que se torna cada vez más competitivo; cuál es el marco que estiman adecuado para las relaciones laborales o, en general, cuáles son los supuestos fundamentales que definen tal relación ante los desafíos que enfrentan sus empresas. De esta forma, las dimensiones que podemos definir en torno de los derechos de los trabajadores, la gestión de la empresa y la legislación laboral se encontrarán entrelazadas en el discurso del empresario bajo la forma de valores, actitudes, creencias, hipótesis, expectativas y normas que definen sus

formas de establecer relaciones al interior de la empresa en busca de mayor productividad, calidad, eficiencia y de ser competitivos en su interacción con el mercado.

CONTEXTO ECONOMICO Y EMPRESA

El contexto económico general en el cual se desenvuelven las pequeñas empresas se ha caracterizado por: crecientes grados de apertura comercial y su gran desarrollo asociado, durante la década de 1990, y por un extenso y profundo período de recesión que se inicia a partir de fines del año 1997, recesión que si bien impactó a toda la actividad económica nacional, afectó muy intensamente a las empresas de menor tamaño. Esta situación, en términos prácticos, se tradujo en un primer momento de crecimiento sectorial basado en el crecimiento de la economía

de exportación y en la expansión del consumo interno, para después caer en un período de profundo estancamiento, consecuencia de la contracción de la demanda interna y externa.

Como puede observarse en el cuadro siguiente, la economía nacional presentó un crecimiento sostenido durante gran parte de la década pasada, situación que se proyectó desde fines de los ochenta. Los altos niveles de crecimiento económico reducen significativamente el desempleo llegando a tasas cercanas al 6% nacional. La crisis de 1998 significó, por el contrario, una disminución de los niveles de crecimiento, la irrupción de un período de recesión, con un aumento del desempleo y una reducción de la demanda interna, profundizando la tendencia decreciente de la inflación en el contexto de las políticas monetarias y fiscales de la última década.

CUADRO N° 1

Crecimiento y Empleo

Año	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
PIB ⁽¹⁾ (variación %)	12,3	7,0	5,7	10,6	7,4	6,6	3,2	-1,0	4,4	2,8
IPC ⁽²⁾ (variación %)	12,7	12,2	8,9	8,2	6,6	6,1	5,1	3,3	3,8	3,6
Desocupación ⁽³⁾	6,7	6,5	7,8	7,4	6,5	6,1	6,1	9,7	9,2	9,2

Fuente: Banco Central. Informe Económico y Financiero. Instituto Nacional de Estadísticas.

El ejemplo más ilustrativo del impacto que tales condiciones han tenido en las pequeñas empresas está representado por la situación de las firmas productoras de calzado, las que en su mejor momento económico llegaron a producir 40 millones de pares de zapatos, llegando incluso a exportar; para

encontrarse hoy en día con una producción que no alcanza los 10 millones de pares y con pronósticos de seguir bajando aún más. Esto significa que una buena parte de las empresas que integraban el sector han sido expulsadas de los mercados, y las que hoy siguen funcionando, se encuentran ubicadas en sus márgenes, donde la relación laboral comienza a estar presionada por procesos de informalización del trabajo. Por una situación similar pasan las empresas dedicadas a la metalmeccánica, varias de las cuales se han visto reducidas a talleres.

(1) Banco Central. Según cifras en millones de pesos de 1996.

(2) Banco Central. Informe económico y financiero.

(3) INE.

Todo esto ha significado la marginación de una importante cantidad de empresas de la actividad productiva, con efectos sociales y económicos significativos. Sin embargo, existe un amplio sector de pequeñas empresas que ha podido establecer un proceso de contracorriente económica que le ha permitido sobrellevar la crisis y enfrentar, de mejor forma la emergente etapa de recuperación.

Las características y condiciones de la economía moderna, globalizada, con mercados altamente exigentes y volátiles plantean continuamente nuevos desafíos a las empresas en su proceso de adaptación al entorno los que se resuelve, por una parte, en la configuración de modos particulares de gestión, que se expresan en el modo de organizar la producción, en los procesos decisionales y en el tipo de relaciones sociales que se definen y estructuran al interior de las empresas; y por la otra, en el modo en que se relaciona con su entorno o ámbito externo, es decir, las formas de acceso al mercado, las estrategias de negociación con las instituciones financieras, el diálogo con el Estado y con otros empresarios. En otras palabras, la gestión y administración de la empresa, estará siempre en función de la relación que tenga ésta con su entorno. Por lo tanto, entendemos que la visión que tiene el pequeño empresario de las relaciones laborales al interior de su empresa está íntimamente ligada a su experiencia y trayectoria económica, es decir, las diversas formas o estrategias para insertarse en el mercado. No obstante, junto con lo que podemos llamar, la trayectoria empresarial, elemento que contribuye en forma importante a la construcción de las visiones que el empresario tiene del hacer empresa, de las relaciones laborales y de los derechos laborales, está también la cultura empresarial, es decir, un conjunto de principios, valores, prejuicios, visiones, supuestos e hipótesis, que generan pautas de conducta empresarial y que definen lo correcto e incorrecto respecto de la gestión de la empresa.

Teniendo esto presente obtenemos una perspectiva más completa de la situación de

los derechos laborales en la pequeña empresa, puesto que estos no responden sólo al devenir económico del negocio, la producción, las ventas, las utilidades, en suma la rentabilidad de la inversión a lo largo de su historia, lo cual ciertamente condiciona su capacidad de responder ante determinadas normas laborales que involucran recursos financieros, (en este sentido, el contexto económico de los últimos años ha perjudicado la capacidad de respuesta de las pequeñas empresas lo que se observa, por ejemplo, en las críticas de los empresarios al pago de las indemnizaciones al despido), sino que también, a formas culturales de gestión propias de los pequeños empresarios y que afloran con más fuerza y dramatismo en períodos de crisis.

El concepto que los pequeños empresarios tienen de empresa, del ser empresario, del rol de los trabajadores y de sus derechos y obligaciones, expresa valores y visiones éticas que están profundamente internalizadas y que juegan un rol importante al momento de definir el trabajo y al trabajador y su estimación dentro del proceso productivo.

Considerando que las dificultades en el desempeño de la empresa, sus fracasos económicos y crisis financieras, se traducen en un incumplimiento de las leyes del trabajo y en un deterioro de los estándares laborales, en otras palabras, contribuyen a definir el tipo de relación que se establece entre empresario y trabajadores; la importancia de abordar el tema de los derechos laborales desde la perspectiva del empresario, radica en la posibilidad de observar las relaciones laborales no tan sólo desde el prisma económico, sino también en una perspectiva sociológica que incorpora además de las económicas, las categorías o formas culturales de gestión que son propias de los pequeños empresarios.

De aquí entonces la importancia de indagar en los aspectos simbólico-culturales que estructuran la relación entre empresarios y trabajadores dentro de la pequeña empresa, focalizando nuestra atención en la represen-

tación que mantienen los empresarios del trabajador, no sólo desde el punto de vista del vínculo normativo institucional, sino también y con especial énfasis en la imagen que mantienen del trabajador como sujeto parte de la empresa, de sus derechos, compromisos y responsabilidades dentro de ésta. En otras palabras, se profundiza en una dimensión sociocultural de la empresa, de las relaciones laborales que se dan en su interior que, como tal, responden al efecto de múltiples factores como por ejemplo, las influencias del entorno, el acervo cultural de los miembros, la socialización de normas y valores al interior del grupo, y las dinámicas de sus propios cambios.

BREVE CARACTERIZACION DE LOS EMPRESARIOS Y DE LAS EMPRESAS

Como información general sobre los casos de empresarios entrevistados, se puede decir que en su mayoría son hombres (sólo 4 mujeres de un total de 29 entrevistas realizadas), alrededor de la mitad de los casos superaban los 50 años de vida y la actividad empresarial en la gran mayoría de ellos superaba los 25 años en promedio, donde varios casos llegan a contar con más de 30 años de actividad empresarial y algunos sobrepasan los 40 años. Gran parte de los entrevistados forman parte de las asociaciones empresariales CORMETAL y FEMPIA.

La mayoría de los empresarios entrevistados contaban con formación educacional completa, incluyendo en varias ocasiones formación técnica superior. También varios de los entrevistados eran ex-trabajadores asalariados, los que dejaron tal condición para convertirse en pequeños empresarios. Unos pocos declararon no tener estudios superiores.

Como ya ha sido mencionado, observamos una alta heterogeneidad de las empresas consideradas en este estudio, las que van desde rubros productivos tradicionales (producción de calzado y repuestos metalmecánicos) hasta la venta de servicios altamente

especializados y tecnificados. Esto se explica principalmente por los años de antigüedad de varias de las empresas, que inciden en los particulares derroteros económicos y productivos de los empresarios entrevistados. Varios de los casos tienen más de 25 años de actividad empresarial y han debido enfrentar diversos escenarios ante la ocurrencia de cambios económicos, políticos y culturales. En este sentido, el diagnóstico de su actual situación pasa por hacer referencia a sus desempeños económicos en los últimos 25 años.

Si bien varias de las empresas se han mantenido en el mismo rubro económico durante su trayectoria, en muchas ocasiones han ocurrido desplazamientos de la actividad productiva principal, hacia actividades secundarias que giran en torno de ella. Los cambios son entendidos como una de las principales estrategias de subsistencia para mantenerse funcionando como empresa dentro de contextos de adversidad, definidos por cambios económicos y tecnológicos, y modificaciones institucionales.

Respecto de la cantidad de trabajadores empleados con que cuentan las empresas, se observa claramente un antes y un ahora que está definido en el tiempo transcurrido desde la crisis iniciada a finales de la década pasada. Durante la primera parte de la década de 1990, estas empresas presentaron altos niveles de contratación de mano de obra e inclusive, algunas superaron la medida normal para ser consideradas como pequeñas empresas. Varias de éstas han visto reducida de forma drástica el número de trabajadores empleados; en algunos casos esta reducción ha superado el 50% de los empleados. Como ya se ha mencionado, el ejemplo más patente de esta situación lo constituye el rubro del calzado.

La magnitud del impacto de la crisis en las pequeñas empresas queda de manifiesto en la cantidad de despidos que registran, lo que a su vez viene a mostrar dos cosas principalmente: por un lado, la baja capacidad que tienen las pequeñas empresas para de-

sarrollar estrategias de "contracorriente" económica en periodos de recesión prolongada, recurriendo a los despidos como estrategia de adaptabilidad a estos escenarios; por otro, la desprotección laboral y, en general, la vulnerabilidad a la que se encuentran sometidos los trabajadores empleados en este tipo de unidades económicas, pues en períodos recesivos o de ajuste, su fuente laboral se vuelve altamente inestable e insegura, con todo lo que ello implica: La pérdida de los beneficios previsionales y de salud, tanto para el trabajador como para su familia.⁽⁴⁾

Enfrentar los períodos de crisis a través del despido evidencia la falta de opciones que contempla el empresario en su manejo dentro de un contexto general de recesión o bajo crecimiento; esta situación nos da una primera visión de la forma en que se considera al trabajador dentro de la empresa, en cuanto al grado de integración o participación en su devenir dentro del campo económico. En este sentido si se considera al trabajo sólo como un costo variable, limita las opciones de cooperación y diálogo entre las partes al interior de estas unidades productivas, puesto que será difícil que el trabajador desarrolle una actitud de compromiso con la empresa mientras contempla con incertidumbre la inestabilidad de su puesto de trabajo. Sin embargo, las alternativas que el empresario maneja para

contener los efectos de un bajo crecimiento, que en los últimos años se mantiene expresado en la contracción de la demanda, son también resultado de su relación con los distintos elementos que configuran el entorno de la empresa, vínculo que, como veremos más adelante, les resulta bastante limitado.

Por esto, para exponer con seguridad la situación de los derechos laborales en la pequeña empresa, es necesario una base amplia que involucre la relación que se da en la empresa entre su gestión interna y externa, más allá del mercado, en las condiciones y oportunidades que el ambiente le entrega. Para resolver esta necesidad observamos la visión que tienen los pequeños empresarios del tema de la modernización del sector.

MODERNIZACION: LOS NUEVOS DESAFÍOS DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Las políticas de modernización de la actividad emprendedora, suelen plantearse como una receta común para alcanzar el éxito frente a las cambiantes condiciones del entorno económico. Generalmente estas políticas apuntan a transformar procesos de trabajo desde el punto de vista de la gestión y la tecnología que le son implícitas. El objetivo de estos cambios es generar nuevos equilibrios virtuosos entre factores como la productividad, la calidad, el mercado y el clima laboral. Si esto ocurriera, la empresa tendría mejores expectativas para alcanzar sus objetivos y metas en lo económico.

Lo importante en este sentido, es conocer cuál es la forma o estrategia que asumen los pequeños empresarios como adecuada para una adaptación dinámica y eficaz a las exigencias del mercado y en general del actual entorno de la empresa. Esto resulta pertinente al asumir el concepto de la modernización como de carácter multidimensional, considerando el tipo de gestión, tanto interna como externa, la inversión en capacitación y recursos humanos, y la incorporación de nueva tecnología. La forma más corriente de

(4) El artículo 161 del Código del Trabajo que establece las condiciones necesarias para el despido por necesidades de la empresa define que "...el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores..." las modificaciones a la ley efectuadas en el año 2001 suprimió la frase "y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador", además estableció que la eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168, el que establece un aumento del 30% de la indemnización en caso de aplicación improcedente del artículo 161.

desarrollar los procesos de modernización ha sido a través de políticas de capacitación e introducción de nuevas tecnologías, que casi siempre han sido operadas desde el Estado. A estas políticas se han unido, en el último tiempo, un esfuerzo por valorizar el componente asociativo y la identificación de nuevos negocios, acciones que han respondido a cambios importantes en las condiciones de competitividad producto de la apertura económica.

En general, los procesos de modernización de la última década han sido significativos entre las grandes empresas, y son ellas las que lideran de alguna forma el sentido de esta transformación. Los cambios en la organización del trabajo, en las formas de contratación o en la comercialización al interior de estas unidades productivas expresan la incorporación de nuevas tecnologías y habilidades entre los empresarios y los trabajadores.

Sin embargo, la homogeneidad, en cuanto al sentido que presenta este proceso en las grandes unidades productivas no es la norma común en el marco de las pequeñas empresas. Entre los pequeños empresarios la modernización aparece como algo difícil de lograr, lejano y, en muchos casos, sin sentido. Inclusive para algunos la modernización significa la inminente desaparición de una forma y estilo de ver y ejercer la actividad emprendedora. En este caso, reconocen que las relaciones con el entorno se han complejizado, no sólo desde el punto de vista económico, sino también, social y cultural. Frente a este nuevo escenario los pequeños empresarios no contarían con las capacidades y habilidades para alcanzar las oportunidades presentes en los mercados y que involucraría un relativo éxito económico. La condición actual del entorno cuestiona una de las representaciones más recurrentes para alcanzar el éxito entre los pequeños empresarios como es el "trabajo a destajo". Algunos reconocen que ya no basta con el trabajo asociado a una ética de la autoexplotación para insertarse con éxito en la nueva realidad económica, marcada por la necesidad de adaptarse permanentemente a los cambios en los mercados.

Ante esto las opiniones son diversas y muestran un carácter contradictorio y un hábito a desaliento, especialmente, por la intrascendencia de las políticas asociadas al esfuerzo de la modernización. Es cierto que se han generado instancias como SENCE y PROFOS y el importante esfuerzo de SERCOTEC, pero para algunos empresarios hay carencia de sentido en estas acciones y más aún, una suerte de retraso frente a los cambios en la última década. La desorientación se explicaría por el actual funcionamiento de la vida económica y las condiciones de competencia que genera la apertura de los mercados y que pone en jaque los procesos de comercialización de las pequeñas empresas. Los procesos actuales han llevado a los empresarios, en general, a tener una actitud de supervivencia con la cual es difícil desarrollar estrategias de modernización, cuyos resultados son vistos en el largo plazo. De esta manera, las condiciones económicas del presente refuerzan el carácter cortoplacista de la gestión del empresario.

"Todo eso va a depender del momento en que se haga. Hace 10 años deberíamos haber comenzado con este proceso en cuestiones de calidad y en todo sentido. Adscribirse a Internet, mejorar la tecnología. Hoy es muy tarde para eso".

Podemos asumir que el empresario reconoce la urgencia de la innovación dentro de sus empresas, en la medida en que advierte los cambios y las exigencias que plantea el actual modelo económico, que involucra menos protección de las influencias externas y altos niveles de competitividad, condiciones que, por lo demás, serán incrementadas en los próximos años en Chile como efecto de los tratados de libre comercio que ha suscrito el Estado en los últimos años. Sin embargo, se mantiene un alto grado de confusión en torno del sentido de la modernización al que apelan las autoridades y, en general, las instituciones y sus instrumentos de apoyo a las empresas.

Lo que permanece del concepto de modernización es una asociación a priori que el empresario hace con la necesidad de incorpo-

rar tecnología en los procesos productivos en la empresa, lo que se sostiene en la idea de que es la utilización de nuevas y mejores máquinas lo que permite mayores niveles de competitividad, optimizando la utilización de sus recursos y mejorando la calidad de sus productos. Se mantiene en general la idea de que es la utilización de nueva tecnología lo que actualmente marca la pauta para el éxito en los mercados.

Podemos señalar que la tendencia a privilegiar la inversión en tecnología no es una característica particular del pequeño empresario como lo demuestra el siguiente cuadro elaborado sobre la base de información de la ENCLA del 2002. La prioridad, en general, de los empresarios chilenos es la inversión en esta área de la empresa; consultados acerca de la autoevaluación de sus esfuerzos de inversión, éstos fueron los resultados:

CUADRO N° 2

Tamaño de empresa	Inversión en tecnología (maquinarias, equipos, soporte técnico, material)	Capacitación del personal	Inversión para ampliación del mercado (ventas, marketing, publicidad)	Inversión en gestión de los recursos humanos y desarrollo organizacional
	media	media	media	media
Micro	5,18	4,30	4,32	4,43
Pequeña	5,36	4,73	4,66	4,75
Mediana	5,76	5,44	5,05	5,01
Grande	5,59	5,69	5,49	5,35
Total	5,49	5,02	4,84	4,86

Fuente: ENCLA 2002.

Esta visión unidimensional del concepto, contribuye a limitar aún más las posibilidades de crecimiento de la empresa en la medida que desperdicia otras oportunidades. La confusión que para muchos empresarios representa el tema de la modernización puede ser, principalmente, efecto de una visión parcial que mantienen de los factores integrantes de la empresa y de los recursos que pueden ser aprovechados en su interior y en la relación que mantienen con el entorno. En este sentido, los pequeños empresarios han sido incapaces de comprender el valor de la asociatividad como mecanismo de integración en la vida económica. El esfuerzo de desarrollar acciones conjuntas que impliquen complementar habilidades y especializaciones de los pequeños empresarios no ha tenido éxito suficiente como para pensar en una instancia viable para enfrentar los desafíos que plantean los mayores niveles de competitividad.

En cuanto a la gestión interna, se ignora el potencial del capital humano incorporado

en la empresa; una empresa moderna busca nuevos modos de organizar el trabajo de manera de generar la incorporación y participación de los trabajadores en el desarrollo de la empresa, a través de mecanismos aptos para la cooperación y el entendimiento mutuo entre las partes, haciendo que los objetivos de la empresa sean representativos de la voluntad de todos sus miembros. La inversión en recursos humanos debe ser considerada como un factor que mejora el desempeño de la empresa, al mejorar las condiciones de trabajo en un nivel tan elemental como es el de los procesos productivos; al mismo tiempo la labor de trabajadores mejor calificados optimizará sus rendimientos y su productividad al tiempo que disminuirá los costos, mejorando también el precio y la calidad del producto.

El tratamiento que hacen los empresarios del concepto de la modernización y, en general, de su relación con el entorno evidencia la necesidad de dar un sentido más concreto y amplio a los desafíos que plantea la realidad

económica en el país, incorporando todas las dimensiones que de una u otra forma delimitan la trayectoria de la empresa; reforzando una visión integral de ésta, superando un modo de gestión tradicional que se expresa, como se expone más adelante, en su concepción de la legislación laboral. En este sentido, es necesario comprender que una empresa moderna, que compite en una mejor posición en el mercado, se preocupa no sólo de sus resultados, sino también de la calidad de sus procesos productivos considerando la relevancia del trabajo y del trabajador, de sus derechos y en general de las relaciones laborales, que permiten un ambiente de trabajo digno, de respeto entre las partes, que acerca a la empresa al logro de sus objetivos. En efecto, la preocupación por la calidad de los procesos es un requerimiento fundamental y, al mismo tiempo, una oportunidad para el desarrollo de la pequeña empresa.

VISION DE EMPRESA, FACTORES DE EXITO Y TIPO DE RELACION LABORAL PREDOMINANTE: UNA TIPOLOGIA DEL PEQUEÑO EMPRESARIO

Las relaciones laborales en la pequeña empresa, la forma como el empresario se vincula a sus trabajadores y la representación que tiene de los derechos laborales, está estrechamente ligada al modo como se aproxima al mercado; a la forma como la empresa se inserta en la vida económica; a los resultados de la actividad empresarial y muy especialmente a una serie de factores culturales y éticos que definen o determinan el cuadro de valores o marco referencial valórico del empresario.

Si bien, la forma como se estructuran los vínculos empresario-trabajadores, las representaciones que los empresarios tienen de la idea de empresa y las distintas valoraciones que hacen de los factores de éxito está, en cierta medida, mediatizado por la forma de inserción de la empresa en el mercado y por lo tanto, por sus éxitos y fracasos económicos, no es menos cierto que también partici-

pan en la construcción personal de estas representaciones, aspectos éticos, políticos y socioculturales.

En otras palabras, se constata que concurren a las diferentes definiciones que los empresarios entrevistados tienen de la empresa, de los derechos laborales y del tipo de relación laboral predominante, una heterogeneidad de factores o elementos. Es así como los derechos de los trabajadores o derechos laborales, su reconocimiento y respeto, está fuertemente condicionado, tanto por la evaluación que los pequeños empresarios hacen de su lugar en la vida económica, como por un conjunto de consideraciones de tipo valóricas respecto del trabajo y de los factores de éxito empresarial.

"... mercado y trabajadores los veo íntimamente relacionados. No hay ninguna duda que a falta de mercado, menos trabajo; a falta de mercado, menos sueldo y a falta de mercado, menos oportunidades".

"...Si una empresa triunfa, también tiene que triunfar con su gente...".

Asimismo, se ha constatado que factores tales como la edad y la antigüedad como empresario, también concurren o influyen en estas definiciones. Las entrevistas realizadas entregan antecedentes respecto del rol que juegan o de la incidencia que tienen dichos factores en las valoraciones empresariales respecto de la actividad emprendedora, de los trabajadores y de las condiciones de éxito.

Por otra parte, en las entrevistas quedan también de manifiesto las diferencias notorias en lo que dice relación con la identificación de los aspectos esenciales de la actividad emprendedora, entre los empresarios que llevan ya largo tiempo en la actividad y aquéllos de posterior incorporación a ella.

De lo anterior se desprende claramente, que las representaciones y visiones de los pequeños empresarios respecto de la idea de empresa, no es de carácter homogénea sino

que, por el contrario, es diversa y estas diferencias generan comportamientos también diversos frente a los desafíos de adaptabilidad al entorno económico, en la relación con las instituciones del mercado laboral y en la estructuración de los vínculos al interior del taller o fábrica. Las diferencias radicarían por lo menos en cuatro grandes factores:

- La forma en que se relaciona la empresa con el mercado.
- La naturaleza del rubro.
- La edad del empresario.
- Los alcances de la organización burocrática de la empresa.

El conjunto de estos factores permite avanzar en la construcción de una tipología del pequeño empresario que entregue luces respecto de su accionar como empresario, es decir, el ser empresario y los factores de éxito asociados a su particular concepción de emprendedor y por último, una cuestión central como es el tipo de relación laboral predominante y su aproximación al tema de los derechos laborales, aquí interesa centralmente la visión que el pequeño empresario tiene del trabajador y de sus derechos como tal, su reconocimiento y respeto o su negación.

En esta dirección, una tipología preliminar permite caracterizar a los pequeños empresarios en cuatro grupos. Como ya se dijo, intentaremos con esta clasificación encontrar las particularidades y similitudes de los empresarios respecto del emprendimiento, los factores de éxito asociados y los trabajadores y sus derechos.

Grupo 1: Moderno con relaciones laborales altamente valoradas

Este grupo de pequeños empresarios se caracteriza o se define a sí mismo por la búsqueda de la competitividad a través de dos factores o elementos que consideran esencial en la actividad emprendedora y que son:

El profesionalismo empresarial y el respeto de los derechos de los trabajadores; ambos aspectos son la base de su éxito empresarial.

El profesionalismo empresarial, considerado como factor de competitividad por estos empresarios pequeños tiene que ver entre, otras cosas, con una orientación permanente hacia el mercado, con la capacidad de captar y entender las señales del mercado.

El aprovechar las oportunidades que ofrecen los mercados y la capacidad de crearse sus propios nichos de mercado, requiere de un esfuerzo permanente de actualización, de estar conectados a la información, única forma de responder a los requerimientos y cambios de la demanda.

Esta capacidad técnica o profesionalismo empresarial es visto como indispensable y necesario no tan sólo en el proceso de comercialización, sino que también en los procesos de producción, para una mayor productividad y una mayor calidad de los productos y servicios que la empresa ofrece.

Para estos empresarios, la empresa se debe al mercado, por lo tanto la productividad y la calidad son la clave de su inserción y permanencia en los mercados. El éxito empresarial es la motivación que mueve a este grupo de empresarios.

El respeto de los derechos de los trabajadores, las relaciones laborales modernas, son el otro elemento de sustento del éxito empresarial. El recurso humano, la forma en que se refieren a sus trabajadores, constituye un aspecto fundamental para la marcha y desarrollo de la empresa, de aquí entonces la valoración que hacen de las relaciones laborales, las cuales se caracterizan por una mayor formalización o burocratización, desterrando los elementos consustanciales a la concepción de empresa como familia, que sustentan muchos pequeños empresarios.

Este grupo empresarial que se caracteriza por ser proactivo y que otorga un valor cen-

tral al profesionalismo, aplicado a las actividades de producción y comercialización, lo extiende también al tema de los derechos laborales.

Así como su relación con el mercado es central para ser empresario, lo es también la cuestión de los derechos laborales. Tener buenas relaciones laborales, reconocer y respetar como legítimos los derechos de los trabajadores; mantener una buena y permanente comunicación con ellos, es considerado como necesario y útil para la buena marcha de la empresa. En otras palabras, el profesionalismo empresarial y la formalización de las relaciones laborales, condicionarían una participación exitosa de la empresa en los mercados.

Los pequeños empresarios que constituyen el grupo de los llamados modernos, con una alta orientación al éxito, se caracterizan por sostener un alto grado de formalización o burocratización de la empresa y de las relaciones laborales, desterrando o minimizando el concepto de empresa familia y la carga valórica consecuyente que determina o condiciona un tipo de relación laboral con un alto componente de contenidos informales.

Asimismo, estos empresarios se caracterizan por tener una alta valoración de sus trabajadores y a los cuales les asignan un rol fundamental en el desarrollo de la empresa. Entre sus preocupaciones centrales está la de la capacitación de los trabajadores para su mejor desempeño.

En resumen, para estos empresarios la actividad empresarial es mucho más que una aventura económica que se sustenta sobre la base de la audacia, de un emprendimiento con un riesgo no calculado, una forma de emprender característica de los empresarios tradicionales y más antiguos. Para estos empresarios, la actividad económica y empresarial que pretenda ser exitosa hoy, supone una actuación metódica, organización y muy racional, definiendo claramente cada uno de los pasos del proceso de producción y comercialización.

Podemos decir entonces que estos pequeños empresarios parecen tener muy claro el concepto del riesgo inherente a toda actividad emprendedora y que la estrategia utilizada para minimizar tanto el riesgo como la incertidumbre de emprender, es la racionalización de los procesos y las alianzas estratégicas.

Claros ejemplos de esta condición son las empresas A y B (descritas en la investigación original), en donde se observa cómo la idea de empresa se acerca más a una connotación moderna y racional, menos apegada a cuestiones emocionales o subjetivas, y más cercana a la utilización de mecanismos altamente formalizados de organización de las actividades de las empresas.

En el caso de la empresa B, aquí se reconoce que la buena marcha y los resultados del negocio dependen de sus trabajadores y del buen nivel de compromiso que tienen con la empresa y sus proyectos, lo cual se logra con el respeto que la empresa tiene por sus derechos como trabajadores y por la política de relaciones humanas que busca que cada trabajador se sienta tomado en cuenta, la transparencia y la confianza mutua, como también la permanente preocupación de la empresa por la capacitación.

En el caso de la empresa A, es muy importante ver cómo en el marco de la última década afrontó la transformación de la industria textil apoyada en decisiones altamente formalizadas y racionales de renovación de sus procesos productivos y comercialización. Esto implicó deshacerse de sus talleres, externalizando la producción, como así también, encargar a una organización especializada la distribución y la reposición de sus productos en diferentes tiendas comerciales a lo largo del país. Como veremos más adelante, este cambio impactó substantivamente en la organización de sus relaciones laborales y en la valoración del recurso humano, como así también, en los nuevos desafíos que le han demandado los cambios en las condiciones de mercado.

Grupo 2: Moderno, pero con valoración simplificada del trabajo

Este grupo de pequeños empresarios, podemos decir, representa un segmento empresarial que incorpora o entremezcla elementos de modernidad con componentes tradicionales en la conducción de la empresa. Expresan teorías avanzadas o modernas en cuanto a la administración de los recursos humanos y opiniones muy tradicionalistas relacionadas con la naturaleza de la relación laboral y de los derechos laborales.

Estos empresarios expresan constantemente contradicciones entre el decir y el hacer, un cierto divorcio entre sus valoraciones ideales y sus prácticas reales. A través de todas las entrevistas emergen con fuerza apreciaciones o afirmaciones en donde se entremezclan, por ejemplo, teorías bastante modernas respecto de la administración del recurso humano con opiniones muy tradicionalistas de la naturaleza de la relación laboral.

Estos empresarios basan el éxito de la empresa en esquemas decisionales muy racionales y "modernos", pero en los cuales no están considerados los trabajadores como tal, es decir, como sujetos de derechos, sino que las decisiones respecto de ellos están asociadas o responden sólo a criterios de mercado o a los requerimientos de productividad. En otras palabras, los trabajadores no constituyen un elemento central en la empresa.

He aquí lo que pudiéramos identificar como una gran contradicción de estos empresarios, el carácter moderno de la representación de la idea de empresa, marcada por una alta valoración y estrecha relación de interdependencia con el mercado, por una parte y empobrecida semántica y valorativamente respecto de los contenidos de la relación laboral, por la otra. Cuando las representaciones que los empresarios tienen de la empresa están vinculadas a afirmaciones como "el mercado manda" o bien, la creencia de que la actividad empresarial en esencia, no es otra cosa que el tener la habilidad o capacidad para tomar

decisiones acertadas y racionales respecto de las mejores oportunidades que brinda el mercado, no es extraño entonces, que exista una menor valoración de aspectos como el respeto de los derechos de los trabajadores o bien, la necesidad de su capacitación. Al contrario, es frecuente escuchar afirmaciones tales como "el compromiso de los trabajadores es con el dinero".

Dentro de este grupo, el éxito está sólo asegurado por las competencias del empresario para elegir las mejores oportunidades y definir la administración de la empresa como una acción referida de manera preferente a la búsqueda de los mejores precios en el mercado. En esta perspectiva, la organización de los trabajadores representa un problema que incide en la ocurrencia del conflicto y no dudan asociarlo a factores socioculturales tales como el carácter étnico de sus trabajadores.

Para estos empresarios, los trabajadores no constituyen un factor fundamental para el desarrollo de la empresa, la valoración que tienen de éstos y sus derechos es menor. En todo caso el tipo de relación laboral, la forma de vinculación del trabajador a la empresa y la vigencia de sus derechos dependen de las condiciones del mercado. Este sería el único ente regulador de la empresa y de las relaciones laborales. La empresa se debe únicamente al mercado y la relación con éste es responsabilidad del empresario, quien decide lo que es bueno y conveniente para la empresa.

Grupo 3: Tradicional con valoración de sus trabajadores (audacia y emprendimiento)

El tercer grupo se caracteriza, porque sus representaciones de la actividad empresarial presentan un marcado tradicionalismo, la empresa es una familia. Su relación con el mercado, como asirse de un buen negocio, el hacer empresa, está ligado a valores o pseudo valores tales como la audacia, la sagacidad, que están en la base del emprendimiento y el éxito. La audacia, lo fortuito, lo incierto, son elementos que están presentes a la hora de salir a la búsqueda y obtener un buen nego-

cio, de capturar las oportunidades que ofrece el mercado o que están presentes en la vida económica.

Las trayectorias de estos pequeños empresarios está matizada de anécdotas o situaciones que describen la particular naturaleza de sus actividades y sus procesos de fracaso o éxito en la vida económica. Para algunos, sus éxitos son explicados por la perseverancia y la casualidad de haberse encontrado ante un buen negocio, y para otros, de cómo su actividad ha respondido a los requerimientos más variados de sus clientes.

En este grupo de pequeños empresarios es posible encontrar los más diversos procesos productivos y se ubican en el mismo taller. Aquí no estamos ante líneas de producción estandarizadas, sino ante un mosaico de actividades que pueden incluir la fabricación de partes de un satélite o las últimas imágenes del Padre Pío. Esta realidad se sustenta en una actividad tradicionalista, menos imbuida de una burocratización del proceso de trabajo o de consideraciones racionales/instrumentales.

Entre estos pequeños empresarios hay una fuerte valoración del compromiso que deben poseer los trabajadores para el éxito, y que podemos asociar a la idea de "familia" como representación de la empresa. Con esto queremos decir que los compromisos necesarios para el éxito están basados en valores tales como la lealtad o la confianza. Recordemos que esta representación implica una fuerte asociación del patrón a la figura protectora del padre. El éxito y la buena marcha de la actividad empresarial no radica en el respeto de la normativa laboral. Las relaciones laborales se definen por contenidos tales como la amistad, la lealtad, la protección; es más que nada una relación de familia, de padre a hijo. Observar esta característica es fundamental para entender la naturaleza y profundidad del vínculo relacional que se establece entre el pequeño empresario y sus trabajadores y en consecuencia, el incumplimiento de la normativa laboral.

En estas unidades productivas, la representación de la idea de empresa deja de tener un carácter racionalizado y pasa a depender de la permeabilidad de la relación salarial ante las dependencias sociales. La palabra traición, o afirmaciones como remar juntos, o enfrentar los desafíos juntos, no tienen relación con la preocupación de adecuarse al mercado cumpliendo irrestrictamente la normativa laboral. Lo que está en juego en estas afirmaciones es que padres e hijos, en un sentido metafórico, deben enfrentar condiciones cambiantes en los mercados y adecuarse, por tanto, a sus consecuencias. Es llamativo que parte de los empresarios de este grupo declare haber logrado no echar trabajadores durante el período de crisis y más aún valorar la condición de antigüedad de muchos de ellos. La empresa es una familia.

Sin embargo, hay una condición en la representación de la empresa como familia en el sentido de que ésta no necesariamente, implica un alto grado de autoritarismo. Esta cualidad incide en que para este grupo es importante que sus trabajadores se "sientan tomados en cuenta" o "se les respeten sus derechos". El carácter menos autoritario de estos empresarios incide en el hecho de que a pesar de no existir instancias de representación formal, como el sindicato, implementan mecanismos informales de resolución de conflictos. Este grupo no tiene una valoración negativa de la acción colectiva de los trabajadores, aunque evidencia cierto temor, ya sea por experiencias en décadas anteriores o por su condición de ex trabajador dependiente.

Grupo 4: Tradicional, con una visión "ética" del trabajo

Entre las entrevistas aparece como actor clave un tipo de pequeño empresario ligado a industrias tradicionales de la vida económica chilena tales como el cuero, el calzado o bien, otras que por su antigüedad se forjaron en una contexto económico, social y cultural absolutamente distinto al actual. Los valores y representaciones que estos pequeños empresarios hacen de sus actividades, ubican a

este grupo como un importante referente para evaluar la relación entre la pequeña empresa y normativa laboral.

En esta perspectiva, la representación de la idea de empresa está ligada a una actividad económica definida por la afirmación fuerte del valor del trabajo ante todo. Esta concepción, que es una valoración más en el plano ético, que una consideración funcional, se asocia a un carácter o espíritu en donde prima la sencillez y la humildad como virtud y que define ampliamente la actividad emprendedora de estos pequeños empresarios. Temerosos a correr riesgos innecesarios, recelosos de la banca y de las instituciones laborales, estos pequeños empresarios basan su éxito en la constante apelación al esfuerzo personal desmedido. Por esto mismo, re-elaboran su historia como una trayectoria llena de sacrificios y vicisitudes, que han sido sobrellevadas a puro "ñeque" e ingenio; aspectos que no pueden ser confundidos con la idea de audacia, sino más bien emparentados con la idea de "viveza criolla" o "pillería".

En este sentido, trasladan la representación del trabajo desmedido como única medida del éxito hacia su concepción de la figura del trabajador, el cual antes de ser un sujeto con derechos, es un sujeto con deberes, de esfuerzo y sacrificio al igual que el empresario. El empresario espera que sus trabajadores aprendan de él y reproduzcan en ellos sus actitudes y conducta.

En este contexto, el conflicto laboral se explica únicamente como expresión de la flojera del trabajador, de su falta de compromiso y de su incultura. Ajena a las explicaciones o visiones que tiene el pequeño empresario del conflicto laboral, está la cuestión de los derechos de los trabajadores, su respeto y cumplimiento.

En un contexto en que los factores de éxito empresarial se reducen al esfuerzo y sacrificio personal, empresario y trabajadores en conjunto, es fácil entender la escasa preocupación del empresario por la organización

de la empresa y de la actividad productiva, por la racionalización de los procesos de trabajo y mucho menos aún, una preocupación por desarrollar relaciones laborales con un carácter moderno. En consecuencia, el fracaso económico tiene su explicación, para estos empresarios, en una cuestión personal del trabajador, que evidencia una actitud despreocupada y desleal con el patrón, más que en una actitud y conducta empresarial que no valora la racionalización o burocratización de la empresa y la formalización de las relaciones laborales, lo que implica una negación efectiva del trabajador como sujeto de derechos.

Esta singular representación de la idea de empresa y de los factores de éxito asociados a ella, entra en colisión con las representaciones y exigencias del entorno económico actual en el que se desenvuelven, no exentas de dificultades, las pequeñas empresas al cuestionar y poner en entredicho el principio empresarial más fundamental sobre el que se sustenta y legitima este grupo de empresarios y sus emprendimientos, "la idea como una familia". Idea en torno de la cual se estructuran los vínculos entre empresario y trabajadores y surge toda una dinámica de relaciones laborales cargada de elementos de informalidad. Esta situación pone en jaque a las pequeñas empresas, al entrar inevitablemente en conflicto con un sistema económico de mercado altamente competitivo, en el cual las empresas requieren para vincularse eficientemente con el mercado, algo más que el solo esfuerzo personal del empresario y sus trabajadores. En efecto, en un contexto económico de alta volatilidad y competitividad de los mercados, el solo esfuerzo individual no es suficiente para una efectiva y duradera integración a la vida económica. El carácter conservador de los empresarios que sólo evalúa a sus trabajadores en el empeño y esfuerzo puesto en la tarea encomendada y que no ha logrado incorporar a sus trabajadores al proceso de producir y competir como personas y trabajadores sujetos de derechos, no será capaz de internalizar el conflicto laboral como legítima reacción de los trabajadores ante la

vulneración de sus derechos, sino que definirá la reacción de los trabajadores como una traición.

"Los trabajadores no tienen derechos, tienen deberes y están aquí para trabajar y hacer bien su trabajo...A los trabajadores yo les cumplo, les pago su salario y ellos tienen que trabajar..."

El hecho que el éxito de la actividad emprendedora esté emparentada a la viveza criolla conlleva a una menor valoración de la normativa laboral en general, cuestión que está íntimamente ligada a la concepción que el empresario tiene del trabajador como un sujeto carente de derechos. Los factores de éxito empresarial, el ingenio y el esfuerzo individual al extremo, no se relacionan, precisamente con una visión del emprendimiento que suponga un respeto de los derechos laborales. Por esto mismo, trabajar más y pagar menos, se explican por la valoración de la actividad emprendedora considerada como puro sacrificio. Los rendimientos y las utilidades de este esfuerzo justificarán con creces esta forma y visión del emprendedor, pero en el momento de la crisis del fracaso la culpa es extendida a la autoridad y las instituciones. En estas unidades productivas se mezclan de manera peculiar la apelación a la libertad y el autoritarismo para configurar un cuadro en donde la relación salarial se aleja de los patrones modernos y cae en valoraciones éticas deformadas.

LEGISLACION LABORAL. DERECHOS LABORALES Y EMPRESA: ¿DINAMICAS PARALELAS?

Al igual que la diversidad que encontramos en la representación de la idea de empresa, la valoración de la legislación laboral presenta importantes matices. En términos generales, estas valoraciones van desde un grupo de pequeños empresarios a los cuales les resulta odiosa, y su existencia afectaría el desempeño de la pequeña empresa hasta otro, en donde la legislación laboral es necesaria

para la estabilidad de la relación laboral y la competitividad. En general, observamos que las diferentes opiniones giran en torno de tres dimensiones, por una parte a la función que le atribuye el empresario a la norma dentro de la empresa, por otro lado a la estimación personal del trabajador y de su labor en el proceso productivo y por último, a la propia historia de la relación laboral, que sirve como refuerzo de las dimensiones anteriores.

Considerando los alcances de estas dimensiones, resulta difícil formular una síntesis de la opinión del pequeño empresario respecto de la normativa laboral, es más adecuado presentar una tipología que agrupe los distintos juicios al respecto, destacando sus razones y sus diferencias.

Sin embargo, una de las similitudes fundamentales que podemos encontrar es la opinión de que la normativa laboral no se ajusta a las realidades de la pequeña empresa. Esta recurrente afirmación conduce el análisis hacia el lugar que ocupan estas unidades productivas en el campo económico. En este sentido, los entrevistados destacan la dificultad de sostener una actividad que sea normada bajo el criterio de equiparar sus capacidades de respuesta en los mercados tal como lo hacen las grandes empresas. Esta visión particular es parte del sentido común del pequeño empresario, que en el último tiempo se ha visto reforzada por las consecuencias de la crisis generada a fines de la década pasada.

En general, la posición de los empresarios con respecto de la normativa laboral es distante. Sólo un grupo reducido de éstos afirma conocer y dar cumplimiento a la ley, aun cuando reconocen falencias. Casi todos afirmaron mantener una relación directa con el trabajador como forma de establecer confianzas. En este sentido se recurre a la figura de la empresa como una familia, sobre la cual se construye una relación con elementos de tipo autoritario, paternalista o formal.

"...Esta es una empresa familiar (...) tienen la suficiente confianza de venir a decirme "¿Oiga necesito tal cosa, puede ayudarme?"

Cabe destacar, que la aceptación de la ley por parte de los empresarios está relacionada directamente con sus rendimientos y la trayectoria económica de la empresa. A continuación se presenta una tipología que permite una visión más precisa de la actitud de los entrevistados frente a la normativa laboral vigente:

Grupo 1: La normativa laboral como obstáculo para el desarrollo de la pequeña empresa:

Este grupo de empresarios, tiene una visión de la normativa como un escollo que genera un freno al emprendimiento y al desarrollo de la empresa y por lo tanto, privilegia un modo de gestión personal, acompañada de relaciones laborales de tipo autoritario, que refuerza la actividad emprendedora para la cual la legislación laboral resulta ser un marco estrecho. Las apreciaciones de estos pequeños empresarios indican que la normativa sólo protege a los trabajadores y que no tiene incidencia en la construcción de relaciones laborales al interior de la empresa, ésta tendría un carácter de tipo familiar donde priman los vínculos definidos por normas o reglas propias de una relación de parentesco, que significan una posición de dependencia del trabajador frente al empresario, en una relación individual.

Las visiones empresariales apuntan a generar un divorcio entre las normas laborales y las relaciones laborales, las cuales, se construyen y se sustentan en "valores" o "principios" tales como: el esfuerzo, el sacrificio y la autoridad. En este contexto, los derechos laborales no tienen un rol importante que jugar, por el contrario, primarían los deberes y las obligaciones. La normativa laboral, el ejercicio de los derechos laborales, constituyen un obstáculo efectivo para la buena marcha de la empresa, verdaderas barreras o impedimentos para ejercer la discriminación sobre la mano de obra, en términos de calidad y rendimiento. Para muchos empresarios, el reconocimiento de derechos no está asociado a la condición de persona del trabajador, al concepto de sujeto de derechos, sino

que a aspectos muy puntuales de la relación laboral.

Mantienen la imagen del trabajador "aprovechador", que busca rendir con el mínimo esfuerzo, lo que se aleja de su modelo del esfuerzo personal, de mucho empeño y sacrificio dentro de la fábrica; en este sentido la legislación laboral, principalmente la indemnización al despido se expresaría en la flojera del empleado y en una relación de desconfianza entre las partes.

Resulta evidente que los pequeños empresarios ven la normativa laboral sólo como una imposición externa y como un obstáculo para un desarrollo más dinámico de la empresa. Incorporar en la dinámica de la empresa los privilegios de los trabajadores, forma que los empresarios utilizan para referirse a los derechos laborales, supondría someter al ente empresarial a una rigidez laboral intolerable y en consecuencia, a normas que superan las posibilidades de la pequeña empresa y de cualquier pequeño emprendimiento.

Grupo 2: La normativa laboral, una realidad que se soslaya.

Un grupo importante de pequeños empresarios intenta soslayar una apreciación de la normativa laboral a través de manifestar una cierta ignorancia respecto de ésta. El desconocimiento de la misma, estaría revelando la existencia de una realidad empresarial en la que las relaciones laborales, en su esencia, no se ordenarían en torno de un cuerpo normativo general y único. Al contrario, se enfatiza en la formación y manejo de reglas particulares o en modos propios de definición y organización del vínculo entre empleador y trabajador.

Cada pequeña empresa debe tener libertad para darse el régimen de relaciones empresario /trabajadores que mejor le acomode, que más se ajuste a su particular situación, lo cual evitaría las rigideces que implican la aplicación general de un sistema normativo uniforme para todo tipo de empresas, cualquiera sea su tamaño y su relación de mercado.

Junto con la actitud de desconocer la normativa laboral, defienden la idea de que ésta es innecesaria en la estructuración de la relación laboral. En la pequeña empresa, la relación laboral surgiría en una interacción directa y permanente entre empresario y trabajador, relación que se caracteriza por un marcado acento paternalista, que se refuerza en el trato permanente y directo, cara a cara, que es propio de la realidad laboral y productiva del taller, de la pequeña empresa. Empresarios y trabajadores se confunden en el quehacer diario; a menudo, asumen tareas y responsabilidades similares; realidad que contribuye a generar un vínculo o un tipo de relación que podríamos definir como "amistosa", "familiar" o cargada de los elementos propios de una relación de tipo primaria.

En el contexto de esta peculiar realidad relacional, causas del conflicto no se explican, o no tienen su origen en el desconocimiento de derechos del trabajador, pues no los tendría, sino que en una actitud irresponsable del trabajador, en la flojera y hasta en la traición. Cuando las confianzas son quebrantadas, cuando se conflictúa la relación laboral, el trabajador utilizaría maliciosamente y a su beneficio, la normativa laboral. En consecuencia, para el pequeño empresario, ésta jugaría un rol distorsionador en la relación empresario/ trabajador.

En general se hace hincapié en la capacidad del empleador de conocer cada cualidad, ventaja, desventaja y necesidad de sus trabajadores, ante lo que surge un modo particular de abordarlas. La forma de encarar este desafío involucra que algunas de las normas o reglas sean formadas en la realidad íntima del taller y no coincidan con el espíritu de la normativa laboral. Se habla entonces, de modos particulares que permiten integrar a los trabajadores como partícipes y forjadores de la empresa.

Grupo 3: La normativa laboral, una de las reglas del juego, pero perfectible.

En este grupo la percepción de la normativa laboral es más positiva y tiende a relacio-

narse con una visión más moderna de la actividad emprendedora tanto en los valores como en la organización funcional de los procesos de trabajo. Esta valoración se sustenta en el reconocimiento que el clima laboral y, por ende, los resultados de la empresa pasan por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

Aunque se conoce y se acepta la ley, encuentran que tiene aspectos negativos para la empresa.

Además, es muy recurrente la relación que hacen estos pequeños empresarios entre el respeto de la normativa y un piso mínimo para la competitividad en igualdad de condiciones. La consideración hacia el aspecto competitivo se explica porque, en gran medida, la reproducción de la actividad de la empresa está relacionada con un fortalecimiento o debilitamiento de la demanda. Competir en un escenario económico, dependiente casi exclusivamente por los mercados, que se caracterizan por sus altos niveles de exigencias y volatilidad, presiona a tal punto a las pequeñas empresas en su afán de insertarse y permanecer en ellos, que tienden a sustentar su competitividad, literalmente en la vulneración de derechos laborales. Prueba de ello es la alta participación de la pequeña empresa, por ejemplo, en la deuda previsional, que alcanzaría, según la Subsecretaría de Previsión Social, una cifra aproximada a los \$ 152.000.000.000. Deuda en la cual participa la pequeña empresa con el 20.4% del total, es decir, más de \$ 30.000.000.000.

Aunque presentan una visión más moderna de la relación laboral en el trato con el trabajador, se valora una relación de tipo directa, cara a cara, como forma de establecer confianzas, generando un vínculo personal con el empresario. En ese sentido se critica el énfasis que da la legislación laboral a lo colectivo para la estructuración de la relación laboral.

En general estos pequeños empresarios aceptan la normativa laboral como una señal

que define las reglas del juego en la vida económica. El cumplimiento de esta normativas y su aceptación sienta las condiciones para una plataforma común en donde los emprendedores pueden desarrollar sus actividades; aún considerando los beneficios de una modificación de la norma en aspectos como la flexibilidad y el costo del despido.

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

El Estudio sobre los derechos laborales en la pequeña empresa permitió abordar el análisis de la percepción que estos empresarios tienen acerca de los derechos laborales y la forma en que perciben la legislación laboral.

En primer lugar, los propios pequeños empresarios tienen clara conciencia del contexto económico que enfrentan en el marco de los procesos de cambio en la sociedad chilena. Como es sabido, el segmento de las pequeñas empresas presenta particularidades en relación con las empresas medianas y grandes en varios aspectos. Particularmente, las pequeñas empresas tienen una vinculación mucho mayor con el mercado interno. Si bien existen pequeñas empresas que han logrado acoplarse bien a los procesos de apertura e integración económica que el país ha emprendido desde hace varios años, ya sea destinando directamente su producción a los mercados internacionales o bien, insertándose a los circuitos productivos o de comercialización que las vuelve dependientes principalmente de la demanda externa; la mayor parte de las pequeñas empresas sigue orientando su producción básicamente al mercado interno. Eso ha significado que los procesos de crecimiento y expansión de la demanda que Chile experimentó durante buena parte de los años noventa, tuvo un efecto directo sobre el sector de la pequeña empresa que permitió también un crecimiento del producto y del empleo en el sector.

Por la misma razón, la crisis económica que se desató a fines de los noventa tuvo importantes efectos sobre este sector. Si bien

dicha crisis se originó en factores externos y tuvo como principal consecuencia una contracción de la demanda externa por los bienes que nuestro país exporta, sus efectos alcanzaron también a los sectores no exportadores, principalmente como consecuencia del menor crecimiento que experimentó nuestra economía, el aumento del desempleo y la consiguiente contracción de la demanda interna.

De hecho, las pequeñas empresas debieron soportar los efectos de la crisis durante un mayor tiempo, toda vez que las expectativas de la población siguieron impidiendo que los consumidores volvieran a tener confianza en el futuro económico del país y eso se tradujera en una mayor demanda interna que permitiera a las pequeñas empresas retomar los niveles de producción anteriores.

A la vez, esta situación le significó a los pequeños empresarios tener que hacer frente a las obligaciones financieras que habían contraído con anterioridad sin poder responder a ellas, dado el menor nivel de actividad que existía. Como todo círculo vicioso, parte del retraso en la reactivación económica y su consiguiente efecto en el empleo, se origina en los problemas que han debido enfrentar las pequeñas empresas para renegociar sus deudas o contraer nuevas obligaciones que les permitan financiar las inversiones que requerirá la reactivación de la demanda.

En este sentido, las entrevistas realizadas con los pequeños empresarios mostró que para ellos éste es el principal problema que enfrentan en la actualidad, pues los problemas de financiamiento se originan en la evaluación de falta de solvencia que el sistema financiero ve en este segmento de empresas. De hecho, los pequeños empresarios han hecho ver cómo los efectos de las medidas reactivadoras que han tomado las autoridades económicas, especialmente en lo que se refiere a la rebaja de las tasas de interés, no ha podido beneficiar de la misma manera a todas las empresas. Los pequeños empresarios han sostenido que, en su caso, la rebaja

de tasas no se traslada automáticamente hacia ellos, lo que les impide poder salir de la situación de crisis.

El discurso de los pequeños empresarios muestra que se ha producido una importante identificación con la economía de mercado y con el discurso que la sustenta. Así, los empresarios entienden que el mercado es el principal mecanismo de coordinación social en la sociedad chilena actual y que las relaciones mercantiles aparecen como el tipo de vínculo social predominante en el espacio económico. En este sentido, los pequeños empresarios asumen orientaciones de acción acordes con la importancia que el mercado ha adquirido en la sociedad y en sus discursos muestran un dominio de los términos e ideas fundamentales que hay tras el discurso económico actual. Sin embargo, pareciera producirse una situación paradójica pues, como veremos, a estas orientaciones de acción en el campo económico, propias de una sociedad en proceso de modernización, le acompaña una visión sobre la empresa y la relación empresa /trabajadores que dista de esta visión tan moderna.

Por otro lado, muchos de ellos señalan que les falta aún el desarrollo de competencias que les permita traducir adecuadamente esas orientaciones de mercado en sus prácticas económicas. También este problema parece originarse en una representación social de la actividad económica que descansa, en buena parte, en una visión tradicional sobre la forma en que se organiza técnica y socialmente la empresa.

En este sentido, el estudio indagó en las representaciones simbólicas de los pequeños empresarios, pues entendía que sus prácticas económicas están insertas en una determinada representación del espacio económico, que resulta determinante de las estrategias sociales que llevan a cabo los pequeños empresarios en su condición de agentes económicos, así como también en su relación con sus trabajadores. A este respecto, el estudio mostró que entre los pequeños empresarios exis-

te una identificación entre la empresa y la familia. Esto significa que para éstos los vínculos establecidos al interior de la empresa, entre ellos y sus trabajadores, corresponden más al tipo de vínculos que se establece entre un padre y sus hijos, que a la relación entre un patrón y sus empleados.

Si bien a primera vista esto podría ser considerado como un aspecto positivo de la forma en que los pequeños empresarios se relacionan con sus trabajadores, veremos que al mismo tiempo representa un importante escollo para el despliegue de un sentido moderno de derecho asociado a las regulación de las relaciones entre empresa y trabajadores.

Como lo parecen indicar los datos disponibles a partir de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, las pequeñas empresas presentan un nivel de infracciones a la normativa laboral proporcionalmente mayor al de los demás segmentos de empresas. En este sentido, ha constituido una preocupación permanente de la autoridad en orden a conseguir bajar tales niveles mediante distintos mecanismos.

Uno de los primeros factores que suele asociarse a este problema es el desconocimiento que pudieran tener los pequeños empresarios sobre la legislación laboral. En este sentido, si bien el principio que rige nuestra legislación es el que la norma se da por sabida, no necesariamente eso implica que efectivamente las personas conozcan las obligaciones a las que están sometidas en los distintos ámbitos.

De este modo, el estudio mostró que efectivamente los pequeños empresarios tenían un bajo nivel de conocimiento de la legislación laboral. Si bien no se trata de una situación generalizada ni que signifique que hay total ignorancia sobre estas materias, sí da cuenta de una situación relativamente común entre los pequeños empresarios, y que seguramente se reproduce también en otros segmentos de empresarios.

A este respecto, pareciera que si bien los pequeños empresarios saben que las relaciones con sus trabajadores están reguladas por el Código del Trabajo y que existe un conjunto de obligaciones a las que están sujetos, parece haber un desconocimiento sobre los aspectos más particulares de la legislación laboral. Es probable, entonces, que varias de las irregularidades que pudieran estar cometiendo los pequeños empresarios se originen en este hecho. Vale decir, el desconocimiento de la normativa llevaría a una práctica que termina vulnerando derechos reconocidos en la norma.

Al respecto, las autoridades del sector han visto la necesidad de implementar campañas informativas y educativas acerca de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas que permita revertir esta situación. De hecho, la medida que suele implementar la Dirección del Trabajo, en el sentido de reemplazar las multas por capacitación a los empleadores, va precisamente en esa línea. Así, una de las personas entrevistadas señalaba el nivel de sorpresa que se llevó al constatar, luego de una jornada de capacitación, el nivel de faltas a la norma en que estaba incurriendo.

Sin embargo, pareciera que no siempre la razón del incumplimiento tiene su origen en falta de información. De hecho, varios pequeños empresarios sostuvieron que los problemas radican en las continuas modificaciones a la legislación laboral, lo que constituye una alteración de las reglas del juego. Por cierto, en esta manera de abordar el problema los pequeños empresarios parecen acoplarse al discurso del gran empresariado sobre las consecuencias negativas que tienen las reformas laborales.

Este argumento parece más bien una justificación de la práctica del incumplimiento, que una verdadera razón que la explique. En este sentido, si bien las campañas informativas son siempre necesarias para alcanzar los niveles de cumplimiento laboral esperados, no siempre son suficientes para ello. En efec-

to, es dable sospechar que en muchos casos los empresarios disponen de la información respecto de aquellos aspectos que han de cautelar en materia de derechos de sus trabajadores, pero que por otras razones no cumplen con ellos. Tampoco esto significa que los pequeños empresarios actúen necesariamente de mala fe, sino que en muchas ocasiones la aplicación práctica de la normativa laboral les resulta muy difícil de implementar. Tampoco en este caso el problema se resuelve con mayor información o campañas educativas, sino que requiere un tipo de solución que debiera ser materia de discusión entre todos los actores involucrados.

A este respecto, los resultados de la investigación muestran que la situación de los pequeños empresarios en relación con el respeto de los derechos laborales no tiene que ver con el incumplimiento producto del desconocimiento o falta de información, como tampoco tiene que ver fundamentalmente con una decisión expresa de querer perjudicar a sus trabajadores. Creemos que el Estudio arroja suficientes evidencias para afirmar que el problema se origina en aspectos que aún no han sido abordados en las campañas y medidas que se han implementado.

Pensamos que se trata de dos aspectos en juego. El primero de ellos ya ha sido mencionado y se refiere a la identificación que existe, en un gran número de empresarios, entre la empresa y la familia. El segundo, directamente vinculado con lo anterior, dice relación con la existencia de un nivel de conciencia moral convencional entre buena parte del pequeño empresariado, lo que explicaría el origen de la actitud que manifiestan hacia la noción de derechos laborales.

Creemos que el análisis de los datos recogidos en nuestro estudio permite apreciar que si bien en muchos pequeños empresarios existe un *ethos* económico moderno, que se corresponde con el discurso característico de una economía de mercado, no es menos cierto que hay un sector de ellos en los que aún priman visiones más tradicionales. Esta visión

se da con respecto de los distintos aspectos relativos a la empresa. Por ejemplo, entre los pequeños empresarios se suele identificar a las organizaciones sindicales con la acción orientada políticamente y se ve en los sindicatos una forma de organización innecesarias para los trabajadores, toda vez que los pequeños empresarios han sido generalmente trabajadores en sus inicios y, por lo mismo, no existirían "malos patrones" entre ellos, que justificaran la necesidad del sindicato.

Esta idea tiene su origen precisamente en la forma en que los pequeños empresarios se representan la relación con sus trabajadores. La asociación de la idea de empresa con la de familia tiene implicancias no del todo beneficiosas para los trabajadores, pues bajo la aparente relación de reciprocidad y convivencia normalmente se oculta una relación que, como ocurre con las relaciones en el espacio económico, se funda en intereses concretos que los pequeños empresarios en la práctica asumen como contrapuestos con los de los trabajadores.

Esto quiere decir que la representación de la empresa como una familia tiene en parte los mismos efectos que los estudios han mostrado sobre las relaciones en las sociedades precapitalistas: una transfiguración de las relaciones de dominación en relaciones de reciprocidad. Si bien esto no significa que en las pequeñas empresas se reproduzca el modelo de la hacienda en el que el patrón con sus inquilinos mantenía una relación de comensalidad que transformaba el ejercicio del dominio en una dominación de carácter simbólica, pero no por ello menos efectiva como forma de dominación.

Lo que el Estudio ha permitido detectar entre los pequeños empresarios es que para ellos la idea de derechos laborales es una idea contrapuesta con el sentido práctico que los orienta en el marco de la pequeña empresa. Dicho en otros términos, los pequeños empresarios no ven como necesaria la existencia de una legislación laboral que proteja a los trabajadores frente a sus empleadores ni tam-

poco reconocen en ella la expresión de derechos.

Este último punto es probablemente el más importante de consignar aquí. En efecto, el hallazgo más decidor respecto de la situación de los derechos laborales en la pequeña empresa es que para la mayoría de los empresarios del sector no hay una identificación de los derechos laborales. Es decir, ellos reconocen la existencia de normas, de obligaciones, pero no ven en ellas la materialización de un derecho consagrado a través de éstas.

En el discurso de los pequeños empresarios, los derechos laborales son vistos como innecesarios, toda vez que los trabajadores y sus empleadores son parte de un espacio social estructurado en términos de relaciones de convivencia, de relaciones cara a cara que vuelven innecesario cualquier intento de reflexivizar dichos vínculos.

Por definición, la formalización de las normas en el campo jurídico constituye una vía de reflexivización de los vínculos sociales. Dicho en otros términos, mediante la formalización de las normas se vuelve objeto de discusión (y por tanto de discurso) aquello que en la práctica operaba como un orden de hecho basado en vínculos constituidos en términos presenciales, pre-reflexivos más que discursivos. Es decir, el espacio de la empresa para buena parte de los pequeños empresarios representa simbólicamente un espacio de encuentro, que configura relaciones de reciprocidad que se bastan por sí mismas. Las normas que rigen la relación entre el pequeño empresario y sus trabajadores son de carácter pre-convencional y ello explica el escaso reconocimiento a la existencia de derechos laborales que funda la normativa.

El que los empresarios identifiquen la noción de derecho con el plano del discurso más que con el plano de la experiencia se puede apreciar en la referencia que hacen a la idea de "derechos humanos". De este modo, la connotación política que tiene la noción de "derechos humanos" (y por tanto, una con-

notación que los asocia a la esfera discursiva) hace extensible toda idea de derecho a ese ámbito. Dicho en términos más simples, plantear que las relaciones entre el pequeño empresario y sus trabajadores ha de quedar sometida a una norma que descansa en el reconocimiento de derechos, equivale a afirmar que el espacio de la empresa pasa a formar parte del espacio público, y por ende, de un espacio sometido al imperio del discurso (en el sentido de fundamento reflexivo de los vínculos sociales). Pues bien, es precisamente esto lo que los pequeños empresarios parecen resentir, pues tienen una representación de la empresa y de las relaciones con sus trabajadores en la que ésta se concibe como parte del espacio privado.

En este sentido, creemos que más que un problema de falta de información acerca de los derechos laborales de sus trabajadores, lo que ocurre es que no existe en ellos una orientación de carácter post-convencional en materia de conciencia moral.

La psicología del desarrollo y la sociología de las estructuras normativas han mostrado que la noción de derecho es característica de estructuras de conciencia y estructuras normativas de carácter post-convencional. Esto es, de estructuras en las que las regulaciones sociales quedan subordinadas a los valores, y estos son entendidos como principios generales y universales a los que los individuos se someten.

La etapa post-convencional difiere del nivel pre-convencional de la evolución del derecho y la moral, porque en esta última los individuos actúan orientados más bien por el temor al castigo y por el deseo de recompensas. En otros términos, los juicios morales que los individuos se hacen y las estructuras normativas que los encarnan equivalen a la etapa en la que el niño pequeño no aprende aún a internalizar la norma por referencia al valor que la respalda, sino tan sólo actúa motivado por las sanciones o recompensas contingentes a cada situación de conducta.

Con esto no queremos decir que los pequeños empresarios actúan como niños pequeños en materia de moralidad, sino más bien que las orientaciones normativas predominantes en ellos corresponden a las de una sociedad más tradicional que moderna, y que en este caso se expresa en la creencia en que los derechos laborales, o no son necesarios en un espacio de relaciones fundadas en la convivencia y la interacción cara a cara o bien, son abiertamente rechazados precisamente por asociarlos con la idea de intereses políticos. En cualquier caso, ello da cuenta de la dificultad que enfrenta la acción del Estado en materia de promoción de los derechos laborales en este sector y el desarrollo de una verdadera ciudadanía laboral.

Algunas orientaciones de política que habría que considerar para futuros programas de promoción de derechos en este sector empresarial, debería considerar la heterogeneidad existente en esta materia entre los pequeños empresarios. Vale decir, como hemos visto, los programas de capacitación laboral en materia de normativa constituyen una buena herramienta en aquellos casos en que efectivamente los empresarios desconocen la normativa laboral. Sin embargo, hemos visto que ello no es suficiente para garantizar el pleno respeto a los derechos laborales. En este sentido, creemos que la acción del servicio debería orientarse en dos direcciones simultáneamente. En primer lugar, habría que promover entre los pequeños empresarios, como también entre los trabajadores, una cultura empresarial acorde con el carácter moderno que tiene el proceso de desarrollo en que están insertas. Ello no significa terminar con las buenas relaciones de convivencia que pudieran existir realmente al interior de las pequeñas empresas, sino más bien promover pautas normativas que disminuyan la distancia existente entre la visión que tienen los empresarios sobre el entorno en el que las empresas se insertan (de una economía moderna, abierta y de mercado) y la que tienen hacia el interior de la empresa (como una prolongación de la esfera privada familiar). Si bien no existen recetas para ello, es posible

pensar en un programa de intervención que constituya instancias de diálogo entre empresarios, trabajadores y sector público para conversar sobre cómo las relaciones laborales pueden también modernizarse y tender en la misma dirección que el país avanza. Ello con el objetivo de promover a través del diálogo una visión de la empresa como un espacio social en el que también hay un bien común por el que la sociedad debe velar.

En segundo término, se debería emprender una campaña de educación (más que de capacitación, simplemente) que permita a los actores laborales de la pequeña empresa disociar la idea de derechos laborales de la imagen de una lógica política al interior de las empresas. Vale decir, se trata de promover la idea de que tanto empresarios como trabajadores son, en su condición de individuos libres y en su condición de ciudadanos, sujetos de derechos en los más diversos ámbitos o planos. Se debe explicar que los derechos no se limitan a los derechos políticos, sino que hay tantos tipos de derechos como ámbitos diferenciados de la vida en sociedad los hay también y que, precisamente, la tendencia que siguen las sociedades modernas es hacia la universalización del derecho y la moral como principio de regulación de nuestra convivencia. En este sentido, no se trata de

politizar las relaciones laborales, sino más bien de entender que los derechos políticos son una cosa y los derechos laborales, otra.

Creemos que la modalidad de instancias de diálogo o conversación sobre estos temas pudiera ser una buena iniciativa a tomar en esta dirección. No se trata de entregar cartillas ni menos de sólo reforzar la fiscalización del sector, sino más bien de promover mediante esta política de diálogo una orientación normativa acorde con la idea de derechos. Ello no se logra solamente por la sola voluntad del gobierno, pues requiere del involucramiento de todos los actores laborales. Al respecto, pudiera ser recomendable comenzar con un programa que permita a los empresarios conocer las experiencias de aquellas empresas que han logrado adecuar los requerimientos económicos de su entorno, con una cultura laboral moderna.

Asimismo, estimamos que sería de gran utilidad, el avanzar en la práctica de instrumentos de carácter interactivo, que permita a trabajadores y empresarios, en el ambiente de su propia empresa y en el contexto de los derechos laborales, discutir y resolver los problemas de las relaciones y de las condiciones de trabajo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SOBRE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

PREGUNTAS GENERALES (*)

1. ¿Qué es la seguridad social?

Los sistemas de seguridad social otorgan protección a los trabajadores y sus familias frente a las llamadas contingencias o riesgos sociales, con el objeto de aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo en un nivel razonable, los ingresos perdidos a causa de la incapacidad para trabajar o para obtener un trabajo remunerado o a causa de la muerte del padre o madre de familia.

Los sistemas de seguridad social tienen por objeto proteger tanto a los trabajadores como a sus familias de los estados de necesidad producidos por ciertos hechos llamados contingencias sociales, mediante alguna forma de redistribución de ingresos.

Las contingencias sociales que contempla nuestro sistema de seguridad social son las siguientes:

- a) Vejez.
- b) Invalidez.
- c) Sobrevivencia.
- d) Desempleo.
- e) Enfermedad profesional y accidentes del trabajo.

f) Enfermedad y accidentes de origen común (no laborales).

g) Carga de familia.

2. ¿Qué regímenes de salud hay en Chile?

En Chile tenemos dos seguros sociales que otorgan cobertura a los trabajadores frente a los accidentes y la enfermedad, uno, el Seguro Social de Salud Común, protege a todos los trabajadores cotizantes frente a los accidentes y enfermedades comunes, esto es, aquellos que no ocurren como consecuencia del desarrollo del trabajo. Este seguro social, es obligatorio para todos los trabajadores dependientes, es decir, los que tienen un empleador, y voluntario para los independientes, esto es, los que trabajan por cuenta propia, y lo administran el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES).

El otro es el Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que protege a todos los trabajadores dependientes y a ciertos independientes que cotizan, frente a los accidentes y enfermedades que les ocurran a causa o con ocasión del trabajo.

En esta guía nos referiremos solamente a este último seguro.

3. ¿Cuál es la legislación aplicable?

El Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, está contenido en la Ley N° 16.744 de 1969 y sus reglamentos complementarios.

(*) FUENTE: Website de la Superintendencia de Seguridad Social: <http://www.suceso.cl> Preguntas frecuentes.

A continuación se señalan los principales decretos reglamentarios de la Ley N° 16.744 que se encuentran vigentes:

- a) Decreto Supremo N° 101 del 7.06.68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744 estableciendo normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Establece conceptos, caracteriza a las entidades administradoras, establece normas sobre cotizaciones, financiamiento, prestaciones, reclamaciones y procedimientos.
- b) Decreto Supremo N° 109 del 7.06.68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Establece agentes, actividades y enfermedades que son consideradas como profesionales. Indica pautas para calcular el porcentaje de incapacidad en accidentes y enfermedades laborales. Señala método de cálculo para la invalidez múltiple y establece los montos de indemnización en función del porcentaje de incapacidad de ganancia.
- c) Decreto Supremo N° 110 del 29.05.68, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que determina la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada, según la actividad de la empresa o entidad empleadora, esto es lo que se llama "riesgo presunto" o "riesgo inherente".
- d) Decreto Supremo N° 54 del 11.03.69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuya última modificación data del 10 de enero de 1996 mediante D.S. N° 168, del mismo Ministerio.
- e) Decreto Supremo N° 285 de 26.02.69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que deroga el D.S. N° 221 de 1968, del mismo Ministerio y aprueba el estatuto orgánico de las mutualidades de empleadores.
- f) Decreto Supremo N° 313 del 12.05.73, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social incorpora a escolares al Seguro de Accidentes del Trabajo de acuerdo con la Ley N° 16.744.
- g) Decreto Supremo N° 488 del 7.12.76. del Ministerio del Trabajo y Previsión Social incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los campesinos asignatarios de tierras
- h. Decreto Ley N° 1.819 de 11.06.77 que faculta a mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 y demás instituciones que mantengan hospitales para solicitar extender la atención médica a personas no cubiertas por la Ley 16.744, cuando estén en condiciones para ello sin desmedro de las funciones y obligaciones que les encomienden o imponen la legislación que les es aplicable, sus reglamentos o estatutos.
- i) Decreto Supremo N° 33 de 21.04.78 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 29 del D.L. N° 1.819, estableciendo procedimiento y requisitos para el otorgamiento de prestaciones extra ley.
- j) Decreto Supremo N° 244 del 11.10.77. del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Incorpora a los Suplementeros al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- k) Decreto Supremo N° 68 del 3.10.83 del Ministerio del Trabajo y Previsión

- Social. Incorpora a los conductores propietarios de taxis al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- l) D.F.L. N° 19 del 13.07.84. Incorpora a los pirquineros independientes imponentes del Servicio de Seguro Social al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
 - m) Decreto N° 41 del 6.05.85. Incorpora a los alumnos del nivel de transición parvularia al Seguro Escolar.
 - n) D.F.L. N° 2 del 8.04.86. Incorpora a los trabajadores independientes que quedaron marginados de la protección de la ley, por haberse afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones y no haber sido nunca imponentes de una ex caja.
 - o) D.F.L. N° 54 del 5.08.87. Incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los conductores propietarios de vehículos motorizados de locomoción colectiva, de transporte escolar y de carga que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.
 - p) D.F.L. N° 90 del 1°.12.87. Incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, afectos al Antiguo y al Nuevo Sistema Previsional.
 - q) D.F.L. N° 101 del 23.10.89. Incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los pescadores artesanales independientes.
 - r) Decreto Supremo N° 594 del 15.09.99, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo: Reglamenta condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Dejó sin efecto el D.S. N° 745, de 23.07.92, del mismo Ministerio. La fiscalización y control de las disposiciones del reglamento le corresponde a los Servicios de Salud y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente –SESMA–.
 - s) Decreto Supremo N° 40 del 7.03.69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, estableciendo normas sobre los Departamentos de Prevención de Riesgos, las estadísticas de los accidentes, los reglamentos internos, y la obligación de informar de los riesgos profesionales.
 - t) Ley N° 19.345 de 1994; dispone la aplicación de la Ley N° 16.744 a trabajadores del sector público que señala.
 - u) Decreto Supremo N° 67 de 7.03.2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, dejando sin efecto el D.S. N° 173 de 8.09.70. del mismo Ministerio.

4. ¿Qué organismo fiscaliza este seguro?

Este seguro social es fiscalizado por la Superintendencia de Seguridad Social, institución de carácter autónomo, que se relaciona con el Gobierno a través de la Subsecretaría de Previsión Social, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Su estatuto orgánico está en la Ley N° 16.395 y su misión es: Regular y fiscalizar la normativa de Seguridad Social; Garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores y pensionados; Resolver oportuna y eficazmente sus denuncias, consultas y apelaciones; Proponer regulaciones para perfeccionar el Sistema de Seguridad Social chileno; Fijar la interpretación de las leyes de previsión social y ordenar que se ajusten a esta interpretación las instituciones que fiscaliza; Emitir instrucciones para el mejor otorgamiento de los beneficios a los trabajadores y pensionados.

Las funciones de regulación y fiscalización, son ejercidas por la Superintendencia a través de circulares, oficios y oficios circulares que son, en general, instrucciones directas o dictámenes contencioso administrativo y fiscalizaciones en terreno.

Características ATEP

5. ¿Cuáles son los principios en que se fundamenta la Ley N° 16.744?

Los principios en que se fundamenta la Ley de Accidentes del Trabajo son los siguientes:

- a) *Solidaridad*: Todos los beneficios que otorga se financian exclusivamente con aporte patronal o empresarial.
- b) *Universalidad*: Protege a todos los trabajadores por cuenta ajena e independientes (este principio no se cumple cabalmente, pues sólo ciertos independientes tienen derecho a cotizar para la ley)
- c) *Integridad*: Las prestaciones cubren todas las contingencias laborales, desde la prevención hasta las prestaciones médicas y económicas.

d) *Unidad*: Los beneficios que otorga la ley son iguales para todos los trabajadores.

e) *Automaticidad de las prestaciones*: Los trabajadores están cubiertos desde el momento que comienza la relación laboral, aun cuando no tengan contrato escrito ni se hayan pagado las cotizaciones respectivas.

6. ¿Cuáles son las características de este seguro?

En virtud de las normas legales y reglamentarias que rigen este seguro, podemos decir que sus características son:

- a) *Es obligatorio*, de manera que la afiliación de un trabajador a una entidad previsional le otorga, por el solo ministerio de la ley, la calidad de beneficiario de la cobertura de la Ley N° 16.744, entendiéndose por esa razón incorporado a un organismo administrador, que será el Instituto de Normalización Previsional (INP), a menos que su empleador sea adherente de una mutualidad de empleadores - Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) - Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG) o Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).
- b) *Se rige por el principio de la automaticidad de las prestaciones*, esto es, el trabajador está cubierto por el seguro desde el mismo momento en que comienza a trabajar, incluso cuando se dirige desde su casa a su trabajo por primera vez, aunque todavía no tenga contrato escrito, aunque no le hayan pagado aún sus remuneraciones y por lo tanto no se hayan efectuado las cotizaciones provisionales, y aun cuando el empleador esté en mora en el pago de ellas.

- c) *Es integral* ya que contempla prestaciones preventivas, médicas y económicas.

Administradores

7. ¿Qué instituciones administran el seguro?

La administración del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales está a cargo del Instituto de Normalización Previsional (INP) y de las mutualidades de empleadores.

A los anteriores debe agregarse a las empresas con administración delegada, que administran ciertos beneficios del seguro.

De acuerdo a lo anterior las empresas no adheridas a una mutualidad, cotizan para el Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el Instituto de Normalización Previsional (INP).

8. ¿Quiénes pueden adherirse a una mutualidad?

Cualquier entidad empleadora puede, si lo desea, adherirse a una mutualidad de empleadores, de no hacerlo automáticamente queda incorporada al INP y debe efectuar sus cotizaciones en él.

9. ¿Qué son las mutualidades de empleadores?

Las mutualidades de empleadores son Instituciones de Derecho Privado, sin fines de lucro, creadas única y exclusivamente con el objeto de entregar las prestaciones de la Ley N° 16.744 y que deben reunir –copulativamente– las siguientes características:

- a) Que sus miembros ocupen en conjunto 20.000 trabajadores a lo menos, en faenas permanentes.
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con

otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados incluso en rehabilitación.

- c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro.
- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

Las mutualidades se rigen por sus estatutos y por el Estatuto Orgánico de las Mutualidades D.S. N° 285 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 26 de febrero de 1969, y están sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que además podrá impartir instrucciones obligatorias para el cumplimiento de la ley.

10. ¿Qué son las empresas con administración delegada?

Ciertas Empresas han sido autorizadas expresamente como Empresas con Administración Delegada del seguro social contemplado en la Ley N° 16.744, respecto de sus propios trabajadores, cuando han acreditado cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ocupar habitualmente 2.000 o más trabajadores;
- b) Tener un capital de reserva superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del Departamento de Santiago;
- c) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;

- d) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- e) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, ante el INP.
- f) Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad que corresponda;
- g) Tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales escala A) del Departamento de Santiago; y

La calidad de administradora delegada se confiere a las empresas mediante una resolución exenta dictada por la Superintendencia de Seguridad Social, previo informe de los servicios de salud respectivos y de las entidades de previsión estatales que se desprenden de estas funciones para delegarlas en tales empresas.

Las condiciones señaladas deberán subsistir durante todo el tiempo que los administradores delegados desempeñen las funciones de tales. La falta de una cualquiera de ellas, en cualquier momento que se produzca, dará margen para que la Superintendencia revoque la delegación.

Estas empresas administradoras toman a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744, salvo las pensiones, las que son otorgadas por el I.N.P

Las empresas con administración delegada no están obligadas a efectuar las cotizaciones que el resto de los empleadores debe hacer en conformidad con la Ley N° 16.744, debiendo efectuar un aporte a las entidades delegantes (INP), que es determinado anualmente mediante Decreto Supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para el año 2002 el artículo 10 del D.S. N° 57 publicado en el Diario Oficial del 5 de febrero de 2002,

estableció un aporte del 50% de las cotizaciones que les hubiere correspondido enterar por concepto de cotizaciones básica (ordinaria y extraordinaria) y adicional.

Los servicios de las entidades con administración delegada son supervigilados por los servicios de salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

Empresas con Administración Delegada (2002)

1. Empresa Nacional del Petróleo (ENAP).
2. Distribuidora CHILECTRA Metropolitana.
3. CODELCO-Salvador.
4. CODELCO-Chuquicamata.
5. CODELCO-El Teniente.
6. CODELCO-Andina.
7. Empresa Nacional de Minería (ENAMI).
8. Compañía Minera del Pacífico S.A.
9. Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.
10. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Accidentes

11. ¿Qué trabajadores están cubiertos por este seguro?

Se encuentran amparadas por la ley, las siguientes personas:

- a) *Todos los trabajadores dependientes*, cualesquiera sean las labores que desempeñen, sean manuales o intelectuales, o cualesquiera sea la empresa o institución en que laboren, inclu-

yendo los trabajadores de casa particular y los aprendices, y sin distinguir respecto al tipo de contrato de trabajo, incorporando de esta manera también a los trabajadores temporales o con contrato a plazo fijo. En virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.345, publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre de 1994, quedaron también cubiertos los funcionarios públicos de la administración civil del estado, Municipalidades, y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

- b) Los siguientes trabajadores independientes y familiares, cualquiera sea el régimen previsional a que se encuentran afectos: pescadores artesanales, los campesinos asignatarios de tierras, suplementeros, conductores propietarios de automóvil de alquiler, conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, pirquineros, pequeños mineros artesanales y planteros, comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, profesionales de la ex Caja Hípica.
- c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.
- d) Los Dirigentes Sindicales a causa o con ocasión de sus cometidos gremiales.
- e) Los trabajadores que se encuentran en actividades de capacitación llevadas a cabo por la empresa.

12. ¿Qué es un accidente del trabajo?

Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produz-

ca incapacidad o muerte, por lo tanto los elementos del accidente son:

- a) Una lesión;
- b) La relación causal u ocasional entre el trabajo y la lesión; y
- c) La incapacidad o muerte del accidentado.

Lesión, es el daño o pérdida ocasionado por alguna herida o golpe, por alguna enfermedad o dolencia, etc. Para los efectos del accidente del trabajo no interesa la extensión o profundidad del daño, sino sólo su existencia, el que puede referirse tanto al cuerpo físico del trabajador, como a sus facultades intelectuales o sensitivas, a su salud mental, etc.

Las expresiones "*a causa*" y "*con ocasión del trabajo*", permiten considerar como constitutiva de accidente del trabajo no sólo la lesión sufrida por el trabajador durante la jornada laboral y en el lugar del trabajo, sino también la sufrida antes, durante la suspensión o después de dicha jornada, ocurrida dentro o fuera del lugar de trabajo, pues la expresión "con ocasión del trabajo" sólo exige que entre la lesión y el trabajo exista una indudable relación de causalidad.

En consecuencia, es requisito indispensable para clasificar un accidente como del trabajo que se presente la relación entre el trabajo desarrollado y la lesión producida. Procede dicha calificación si la relación trabajo-lesión, reviste una forma directa o inmediata (expresión "a causa"), o bien indirecta o mediata (expresión "con ocasión").

13. ¿Qué son los accidentes del trayecto?

Son los accidentes que ocurren en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. La expresión trayecto directo implica que el reco-

rrido sea racional y no interrumpido. Queda comprendido dentro del trayecto directo el que recorre en forma habitual el trabajador desde o hacia su trabajo o domicilio, aunque le obligue a desviarse del recorrido por ejemplo cuando deja o recoge diariamente a un hijo de la escuela.

Para que un accidente sea calificado como ocurrido en el trayecto debe producirse dentro de los límites físicos del recorrido entrada a la habitación y entrada al sitio de trabajo de modo tal, que desde el momento en que el trabajador ha franqueado la entrada de la empresa o de su habitación ha puesto término al trayecto directo. Por lo tanto aquellos siniestros ocurridos dentro de la habitación son accidentes comunes o domésticos y los ocurridos dentro del lugar de trabajo son accidentes laborales.

Si la entidad empleadora funciona en un edificio, desde el momento en que el trabajador franquea la entrada al mismo ha puesto término al trayecto directo, por lo tanto, los siniestros que ocurran en las escalas constituyen accidentes con ocasión del trabajo, aun cuando el afectado no haya registrado su asistencia. Asimismo, si el trabajador franquea la entrada del edificio donde vive, pone término al trayecto directo, por ende, los accidentes que sufra dentro del edificio donde vive constituyen accidentes domésticos.

14. ¿Cómo se prueban los accidentes de trayecto?

En el evento que la víctima de un accidente de trayecto no cuente con testigos o parte de carabineros para probar que el accidente sucedió en el trayecto directo que media entre su habitación y el lugar de trabajo, o viceversa, su sola declaración puede constituir un medio de prueba suficiente si se encuentra debidamente circunstanciada –en cuando a día, hora, lugar y mecanismo lesional– y de ella se

desprendan hechos que permitan probar lo acontecido, dado que las situaciones que involucren el otorgamiento de prestaciones de seguridad social por la relevancia que tienen para el trabajador deben ser ponderadas con flexibilidad.

Enfermedades

15. ¿Qué trabajadores están cubiertos por este seguro?

Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Del concepto legal mencionado se infiere que debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca invalidez o causa la muerte, aun cuando no sea de las enumeradas en el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el D.S. N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior quiere decir que los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el párrafo anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado.

Dicha resolución debe ser consultada a la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud, hoy Servicios de Salud.

Es conveniente distinguir entre un accidente del trabajo y una enfermedad profesional; el primero se presenta en forma rápida y generalmente sus resultados quedan inmediatamente en evidencia, la segunda se presenta en forma lenta y sus efectos se sufren gradualmente.

Procedimientos

16. ¿Qué debe hacer la empresa?

Los trabajadores afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

El organismo administrador deberá impartir a la entidad empleadora las instrucciones respecto a las medidas de prevención que deba implementar, y no podrá autorizar el reintegro del trabajador a las primitivas funciones mientras subsista el agente causante de la enfermedad.

El cambio de faena de un trabajador debe efectuarse respetando las remuneraciones que el interesado tenía antes del traslado, conclusión que debe entenderse referida a la remuneración base que hubiera estado percibiendo a esa época. De esta manera, no quedan comprendidos en dicho concepto otros ingresos que el trabajador percibía, sea por un mayor trabajo, o en razón de las condiciones mismas en que desarrollaba sus funciones con anterioridad al cambio.

17. ¿Qué está obligado a hacer el organismo administrador?

Los organismos administradores del seguro están obligados a atender y controlar al trabajador enfermo y a otorgar las demás prestaciones económicas que corresponda (ej: SIL, indemnizaciones, pensiones) y el empleador debe autorizar al trabajador para asistir a los controles, considerándose el tiempo que en ello utilicen trabajado para todos los efectos legales.

18. ¿Están cubiertos los accidentes debidos a fuerza mayor?

El inciso final del artículo 5° de la Ley N° 16.744 exceptúa de la calificación de

accidente de trabajo, a los siniestros debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima (dolo).

Sin embargo, no se le exceptúa de la cobertura de la Ley N° 16.744, toda vez que el artículo 50 del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que las víctimas de accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producidos intencionalmente por ellas, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en el artículo 29 de la Ley N° 16.744.

Tanto en los casos de acciones terroristas como de fenómenos de la naturaleza, deben considerarse como causa de un accidente laboral si la víctima se ha expuesto a este riesgo en virtud del trabajo que desempeña, y no como un miembro cualquiera de la comunidad.

Con todo, estas situaciones deben resolverse en forma casuística, debiendo acogerse a la cobertura de la Ley N° 16.744 si se acredita fehacientemente el vínculo de causalidad directo o indirecto entre las lesiones producidas y el quehacer laboral de la víctima.

19. ¿Están cubiertos los accidentes intencionales?

El inciso final del artículo 5° de la Ley N° 16.744 señala que exceptúan los accidentes producidos intencionalmente por la víctima, como sería por ejemplo un suicidio o un intento de suicidio. Al respecto es necesario precisar que la conducta imprudente o ebriedad del trabajador no excluye la responsabilidad del asegurador, por cuanto no es posible atribuir intencionalidad a la misma.

De tal forma los accidentes producidos como consecuencia de tales conductas quedan protegidos por la Ley N° 16.744.

20. ¿Quién debe hacer la denuncia y en qué plazo?

El artículo 76 de la Ley N° 16.744 dispone imperativamente que la entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, *inmediatamente* de producido, todo accidente o enfermedad. Se entiende por inmediatamente dentro de las 24 horas siguientes al accidente o a que se tuvo conocimiento de la enfermedad.

El artículo 71 del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que, además de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley N° 16.744, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Los empleadores que formulan una denuncia –de accidente o enfermedad– como del trabajo, son responsables de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que mencionan en su comunicado, así como del reintegro al organismo administrador correspondiente de lo pagado por prestaciones indebidas, sin perjuicio de la sanción de multa prevista en el artículo 80 de la Ley N° 16.744.

La denuncia del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional, hecha fuera del plazo –breve– que la reglamentación señala, no puede privar de los beneficios que derivan de la Ley N° 16.744. Para arribar a dicha conclusión se tiene presente que en ningún precepto, ni legal ni reglamentario, se establece una sanción de ese tipo, de manera que la infracción de la norma señalada, no puede producir ese preciso efecto.

Sin embargo, de lo anterior no podría desprenderse que la infracción de la obligación de denunciar el riesgo profesional de que se trate en el plazo aludido, pueda

quedar totalmente impune, sobre todo si se piensa que el objeto de la misma es que desde el comienzo empiece a actuar el sistema de protección de la Ley N° 16.744, evitando con ello las confusiones, los errores, los malentendidos y los inconvenientes prácticos de toda índole que pueden existir cuando no se precisa, desde un comienzo, la naturaleza jurídica del hecho que da derecho a atención médica, la que generalmente se obtiene con la denuncia oportuna.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa, que incumple su obligación de denunciar los riesgos profesionales sufridos por sus trabajadores, se hace acreedora a la sanción prevista en el artículo 80 de la Ley N° 16.744, según el cual las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago, debiendo estas multas ser aplicadas por los organismos administradores, castigándose la reincidencia con el doble de la multa primeramente impuesta, en conformidad con el mismo precepto.

Desde el punto de vista del accidentado o enfermo la sanción, no prevista en forma expresa por la legislación, la sufre él mismo, en la medida que al no dar cuenta oportuna de su accidente o de su enfermedad padece las consecuencias y las molestias de una denuncia hecha con atraso, postergándose la atención médica especializada y la percepción de los correspondientes subsidios.

Desde el punto de vista de los parientes sobrevivientes de un trabajador accidentado o enfermo fallecido, la denuncia hecha fuera de plazo acarrea la postergación de los beneficios que la Ley N° 16.744 les concede cuando reúnen las condiciones que ella contempla, sin perjuicio que puedan prescribir sus dere-

chos en conformidad con lo señalado en el artículo 79 de ese cuerpo legal.

Respecto del médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, el no cumplimiento de la obligación de denunciar el accidente del trabajo o la enfermedad profesional constituye infracción a sus deberes funcionarios, lo cual debe ser sancionado en conformidad con el estatuto que lo rija y, en su defecto, de acuerdo con las normas *éticas* que regulan el ejercicio de la profesión médica, por cuyo cumplimiento vela el Colegio Médico de Chile, *sanciones que en todo caso sólo pueden afectar a los profesionales médicos inscritos en dicho colegio profesional.*

Finalmente, si el Comité Paritario respectivo tampoco hace la denuncia en subsidio de los directamente interesados, incumple las funciones que le señala el artículo 66 de la Ley N° 16.744, si bien la sanción por dicho incumplimiento es más bien de orden moral, en la medida que los propios trabajadores pudieran no reelegir a sus miembros, por demostrar negligencia en el cumplimiento de sus funciones, o incluso censurarlos por la misma causa.

21. ¿Cuál es el procedimiento en caso de accidentes?

- a) Las víctimas de accidentes del trabajo deben ser enviadas por la entidad empleadora a la brevedad, para su atención en los establecimientos hospitalarios del respectivo organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- b) A más tardar el día laborable siguiente al del accidente, el empleador deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherido, la correspondiente "*Declaración Individual de Accidente del Trabajo*"

DIAT, guardando una copia de recepción timbrada. Este documento deberá presentarse con toda la información que indica su formato. Al respecto se debe tener presente que además del empleador, la Ley N° 16.744 permite que la denuncia pueda ser efectuada por el trabajador, sus parientes, el comité paritario de higiene y seguridad y el médico tratante.

- c) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar a trabajador accidentado al establecimiento hospitalario del organismo administrador que le corresponda, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- d) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro hospitalario que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, siempre y cuando se presente alguna de las siguientes situaciones: casos de urgencia; necesidad de someterse a tratamientos altamente especializados; o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su magnitud lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata o impostergable. Esta situación debe estar debidamente certificada por un médico cirujano.
- e) El trabajador no podrá ser trasladado desde el centro hospitalario donde fue llevado de urgencia, hasta los centros hospitalarios del correspondiente organismo administrador o hasta aquellos con los cuales éstos tengan convenio, sino hasta que se encuentre estabilizado y el médico a cargo autorice por escrito su traslado.

- f) Se entiende que el paciente está estabilizado cuando habiendo estado o estando en una situación de emergencia, sus funciones vitales están en equilibrio, de modo que aun cuando su situación no está totalmente resuelta, se encuentra en condiciones de ser trasladado, sin poner en riesgo su vida o la evolución del cuadro. Dicha autorización deberá constar en el formulario denominado "*Derivación de Trabajador Accidentado*" y deberá ser firmado por el médico tratante.
- g) En todos los casos en que a consecuencia del accidente se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la correspondiente "*Orden de Reposo Ley N° 16.744*" o una "*Orden de Reposo Ley N° 16.744 con indicación de trabajo liviano*" o "*Licencia médica*", o "*Licencia médica con indicación de reposo parcial*" en que copulativamente se indique el cambio de las condiciones laborales del trabajador, según corresponda.
- h) En los casos en que el médico responsable de la atención del trabajador no considere necesario que el trabajador accidentado guarde reposo, y estime que puede reintegrarse inmediatamente a sus labores habituales, deberá consignarlo bajo su firma, en el documento denominado "*Alta Definitiva*". Dicho documento deberá ser firmado por el trabajador, quedando una copia en poder de éste, otra en poder del organismo administrador y una en poder de la entidad empleadora. Si el trabajador no puede o no quiere firmar se dejara constancia de la situación indicando la fecha y, el nombre y firma de quien lo notificó.
- i) El trabajador en ningún caso podrá ser dado de "*Alta Hospitalaria*", sin su correspondiente "*Orden de Reposo Ley N° 16.744*", "*Orden de Reposo Ley N° 16.744 con indicación de trabajo liviano*", "*Licencia Médica*", según corresponda o "*Alta Definitiva*".
- j) Las entidades empleadoras adheridas a una mutualidad no podrán admitir que el trabajador se reintegre sin la correspondiente "*Alta Definitiva*" o con una "*Orden de reposo con indicación de trabajo liviano*", otorgados por la mutualidad. Tratándose de entidades empleadoras que cotizan en el Instituto de Normalización Previsional no podrán admitir que el trabajador se reintegre sin la correspondiente "*Alta Definitiva*" otorgada por la COMPIN competente o con una "*Licencia médica con indicación de reposo parcial*" en que copulativamente se indique el cambio de las condiciones laborales del trabajador, otorgada por el médico tratante, la que en todo caso debe ser autorizada por la COMPIN.
- k) En el caso en que en la entidad empleadora exista un policlínico dependiente de una mutualidad de la Ley N° 16.744, éste deberá cumplir con las disposiciones establecidas por los respectivos Servicios de Salud y contar con la atención de un médico cirujano dependiente de la mutualidad.
- l) El médico brindará la primera atención de urgencia y definirá si es necesario derivar al trabajador al centro hospitalario de la mutualidad.
- m) En el caso en que las lesiones presentadas requieran atención de un médico especialista o sean de tal gravedad que requieran hospitalización o pongan en riesgo la vida o algún órgano del trabajador, éste deberá ser derivado de inmediato al centro hospitalario correspondiente. La derivación deberá realizarse con la autorización escrita del médico, oficializada a través

del formulario denominado "*Derivación de Trabajador Accidentado*".

- n) Si a juicio del médico del policlínico de la mutualidad las lesiones presentadas no requieran atención de especialista, ni reposo y el trabajador puede reintegrarse inmediatamente a sus labores habituales, el médico deberá extenderle un "*Certificado de Alta Definitiva*".
- o) En los casos en que las lesiones presentadas no requieran atención de un médico especialista y puedan ser tratadas en el policlínico de la mutualidad que funcione en la entidad empleadora, pero el médico considere que el trabajador debe guardar reposo deberá extender una "*Orden de Reposo Ley N° 16.744*" o una "*Orden de Reposo Ley N° 16.744 con indicación de Trabajo Liviano*", en este caso, el médico tratante lo autorizará por un período determinado, debiendo expresar detalladamente el tipo de trabajo que podrá realizar y el lugar en que lo desempeñará. El médico deberá asegurarse de que dicha autorización, no impida que el trabajador cumpla el tratamiento prescrito para su recuperación y la asistencia a controles y/o tratamientos de rehabilitación.
- p) Si habiéndose autorizado trabajo liviano, el médico responsable estima que éste perjudica la recuperación del trabajador, deberá extender una nueva Orden de Reposo absoluto, por el período que estime necesario.
- q) En el caso en que en la entidad empleadora funcione una sala de primera atención, o policlínico que no esté a cargo de un médico cirujano, o estando a cargo de un médico, éste no dependa del organismo administrador, las acciones allí desarrolladas deberán realizarse de acuerdo a lo establecido por el correspondiente servicio de salud y después de brindar la primera atención, si el trabajador debe guardar reposo, o queda con una incapacidad para trabajar deberá ser derivado inmediatamente al centro hospitalario del organismo administrador que corresponda.
- r) Para los efectos de las estadísticas que deben llevar las entidades empleadoras y organismos administradores, se considerarán días de trabajo perdidos todos los días de reposo con derecho a subsidio que constan en una orden de reposo debidamente extendida por el organismo competente, aún los que tengan indicación de desempeño con trabajo liviano.
- s) Si un trabajador es víctima de un incidente del trabajo, de carácter tan leve, en que después de practicados los primeros auxilios, está en condiciones de reintegrarse de inmediato a sus labores, sin presentar incapacidad temporal, el profesional médico que lo atendió deberá dar de inmediato el *Alta Definitiva*. En estos casos, la empresa deberá consignar la contingencia en un libro especialmente destinado para estos fines, toda vez que eventualmente el trabajador puede presentar incapacidad a posteriori a raíz de este siniestro, pudiendo el incidente pasar a considerarse como un accidente del trabajo.
- t) Cuando un incidente tenga posteriormente consecuencias que ameritan considerarlo como accidente del trabajo, los días de trabajo perdidos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador efectivamente haya requerido el reposo.
- u) En los casos de las empresas con Administración Delegada, copias de los Certificados de Derivación, de las *DIAT*, de las *Licencias Médicas* y de las *Altas Definitivas*, deberán remitir-

se el día laboral siguiente al de su emisión al Servicio de Salud correspondiente.

- v) Los organismos administradores, deberán llevar un registro de los formularios *DIAT* que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas.

Calificación

22. ¿Quién califica la incapacidad en caso de accidente?

En el evento que, a consecuencia del accidente, el trabajador presente una incapacidad permanente para trabajar, y el empleador cotice en el Instituto de Normalización Previsional, para efectos del seguro obligatorio de la Ley N° 16.744, o se trate de una Empresa con Administración Delegada, deberá ser derivado a la COMPIN que corresponda a fin de que ésta practique la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de la invalidez según corresponda.

Si la entidad empleadora se encuentra adherida a una mutualidad, ésta será competente para declarar, evaluar, reevaluar y revisar las incapacidades proveniente de un accidente del trabajo.

23. ¿Se puede apelar de esa la resolución?

Sí, corresponde resolver sobre las apelaciones o reclamos en contra de estas resoluciones a la Comisión Médica de Reclamos COMERE.

Esta entidad funciona en calle Monjitas N° 691, Santiago.

24. ¿Se puede apelar de la resolución de la COMERE?

Sí, se puede apelar a la Superintendencia de Seguridad Social, entidad que se encuentra ubicada en calle Huérfanos 1376 entrepiso, Santiago.

25. ¿Cuál es el procedimiento en caso de enfermedad?

- a) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad que presumiblemente tiene un origen profesional, el empleador deberá suscribir la correspondiente "*Declaración Individual de Enfermedad Profesional*" (*DIEP*) y enviar al trabajador a la brevedad, para su atención al establecimiento hospitalario del respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, en donde se le deberán realizar todos los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer la naturaleza u origen de la enfermedad, de acuerdo a lo cual el organismo administrador deberá declarar si la afección es de origen común o de origen profesional.
- b) Ante la negativa o renuencia del empleador de efectuar la denuncia, el mismo trabajador, sus causahabientes, el comité paritario de higiene y seguridad y el médico tratante podrán suscribir el formulario de la *DIEP* y presentarlo al Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, que corresponda (mutualidad o INP).
- c) Si el empleador afiliado a una mutualidad se niega a enviar al trabajador presumiblemente enfermo profesional al centro hospitalario de ésta, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato. En el caso de empleadores que coticen en el INP para los efectos del seguro de la Ley N° 16.744, que se nieguen a enviar al trabajador al Servicio de Salud o a la entidad con la que el referido INP tenga convenio, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios para su atención al Servicio de Salud que corresponda o a la entidad con la que el Instituto tenga convenio, según se trate de un

obrero o de un empleado, debiendo ser atendido de inmediato.

- d) Si un trabajador cuya entidad empleadora cotiza en el INP para efectos del seguro de la Ley N° 16.744, concurre a un médico o centro hospitalario que no sea del organismo administrador y/o que no tenga convenio con éste y se le extiende una licencia médica que califique la enfermedad como laboral, corresponde aplicar la normativa del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, por lo que el trabajador deberá presentar la licencia médica al empleador dentro de los 2 ó 3 días hábiles siguientes, según se trate de dependiente del sector privado o público, plazo que en ambos casos se cuenta desde el inicio del reposo. El empleador deberá tramitarla ante la COMPIN del Servicio de Salud que corresponda al domicilio de la empresa.
- e) Si se trata de un trabajador cuya entidad empleadora está adherida a una mutualidad de la Ley N° 16.744 y un médico no dependiente de ésta le otorga una licencia médica que califica la enfermedad como laboral, el trabajador deberá concurrir a la mutualidad para que éste lo atienda y determine si la afección es efectivamente de origen profesional. Si la mutualidad califica la afección como de origen profesional, deberá otorgar las prestaciones médicas que correspondan y si el trabajador está incapacitado temporalmente para desempeñar su trabajo, deberá emitirle la correspondiente "*Orden de Reposo*", la que en todo caso no queda limitada por los días que había indicado el médico particular en la *licencia médica*. Se debe tener presente que las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 no emiten licencia médica por patologías o accidentes laborales, sino que dictan una "*Orden de Reposo*".

- f) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia médica por parte de una COMPIN (FONASA) o ISAPRE basado en que la afección invocada tiene un origen profesional, o afectado por el rechazo de un reposo médico por parte de una mutualidad o licencia médica por parte del INP, por estimar que la afección es de origen común, debe concurrir ante el organismo que le otorga la respectiva cobertura, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo, el que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, estará obligado a cursarla y otorgar las prestaciones médicas y pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de que posteriormente efectúe una reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social.

Lo anterior quiere decir que si el trabajador concurre a la ISAPRE o COMPIN (FONASA) y ésta rechaza la licencia por estimarla de origen laboral debe concurrir con la licencia rechazada a la mutualidad o el INP según sea donde cotice su empleador, institución que estará obligada a otorgar las prestaciones a las que tiene derecho por ley.

Por el contrario si el trabajador concurre en primer término a la mutualidad o el INP y estas instituciones rechazan la licencia médica por estimar que la licencia es de origen común, deben concurrir a la ISAPRE o COMPIN (FONASA) a fin de que se le otorguen sus prestaciones de acuerdo a la ley.

- g) En el evento que un trabajador haya sido atendido en el correspondiente organismo administrador por una enfermedad profesional, en ningún caso podrá ser dado de "Alta Hospitalaria", sin su "Orden de Reposo Ley N° 16.744" o "licencia médica" en su caso, o con el "Alta Definitiva".

- h) En los casos en que el médico responsable de la atención del trabajador no considere necesario que éste deba guardar reposo, y que puede reintegrarse inmediatamente a sus labores habituales, deberá consignarlo, bajo su firma, en el documento denominado "Alta Definitiva". Dicho documento deberá ser firmado por el trabajador, quedando una copia en poder de él, otra en poder del organismo administrador y una en poder de la entidad empleadora. Si el trabajador no puede o no quiere firmar se dejara constancia de la situación indicando fecha y el nombre y firma de quien lo notificó.
- i) Las entidades empleadoras adheridas a una mutualidad no podrán admitir que el trabajador se reintegre sin la correspondiente "Alta Definitiva" o con una "Orden de reposo con indicación de trabajo liviano", otorgados por la mutualidad. Tratándose de entidades empleadoras que cotizan en el INP no podrán admitir que el trabajador se reintegre sin la correspondiente "Alta Definitiva" otorgada por la COMPIN competente o con una *licencia médica* con indicación de reposo parcial en que copulativamente se indique el cambio de las condiciones laborales del trabajador, otorgada por el médico tratante, la que en todo caso debe ser autorizada por la COMPIN.
- j) En todos los casos en que a consecuencias de la enfermedad se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la correspondiente "Orden de Reposo Ley N° 16.744", o "licencia médica", en su caso.
- k) En los casos de las empresas con Administración Delegada, copias de los *Certificados de Derivación*, de las *DIEP*, de las *Licencias Médicas* y de

las *Altas Definitivas*, deberán remitirse el día laborable siguiente al de su emisión al Servicio de Salud correspondiente.

- l) Los organismos administradores, deberán llevar un registro de los formularios *DIEP* que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas.
- m) En el evento que, a consecuencia de la enfermedad profesional, el trabajador quede con una incapacidad permanente para trabajar, el organismo administrador deberá derivarlo a la COMPIN que corresponda a fin de practicar la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de la invalidez cuando corresponda.

26. ¿Cómo se financia este seguro?

Los beneficios o prestaciones de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financian mediante *cotizaciones de cargo del empleador*, que son de dos tipos:

- a) *Cotización básica*: Es aquella que deben pagar todas las entidades empleadoras del país y corresponde a un *0,90% de las remuneraciones* imponibles de cada trabajador. (Actualmente y hasta el 2004 deben pagar además una cotización extraordinaria del 0,05%).
- b) *Cotización adicional diferenciada*: Es aquella que se paga, además del 0,90%, y *fluctúa entre el 0 y el 3,4%* en función del riesgo que la empresa según actividad económica, de acuerdo *al D.S. N° 110* en el caso que las empresas no hubieren sido evaluadas por su siniestralidad efectiva. En este último caso, la cotización adicional diferenciada puede rebajarse o recargarse, en función de las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en cada empresa durante el período de eva-

luación, de acuerdo a unas tablas por días de trabajo perdidos, sujetos a pago de subsidio. En caso de estar sujeta a recargo la tasa de cotización adicional, puede llegar a un valor máximo de 6,80%.

Dichas cotizaciones deben pagarse dentro de los diez primeros días de cada mes en el respectivo organismo administrador. Sin embargo, el atraso en el pago de las cotizaciones no impide al trabajador contar con los beneficios de la ley.

Los trabajadores independientes, que se encuentran autorizados para cotizar para la Ley N° 16.744, deben estar al día en el pago de las cotizaciones para tener derecho a las prestaciones de la ley.

En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar, el organismo administrador deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas, calculando intereses, reajustes y multas conforme lo establece la Ley N° 17.322 (cobro de cotizaciones previsionales), cuyas disposiciones se aplican a la cobranza de cotizaciones por Ley de Accidentes del Trabajo.

La fiscalización del cumplimiento de la obligación de cotizar es efectuada por la Dirección del Trabajo a través de las respectivas Inspecciones del Trabajo.

Cálculos

27. ¿Cómo se calcula la cotización básica?

Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Las cotizaciones se consideran parte integrante del sistema previsional, gozando,

por lo tanto, de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de enterar las cotizaciones acarrea las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

La entidad empleadora debe pagar cotizaciones por la totalidad de los trabajadores de cada empresa, sin distinción de sus labores específicas ni de su calidad jurídica ni si alguno de ellos está o no exento de la obligación de cotizar para el Fondo de Pensiones en el Nuevo Sistema de Pensiones.

28. ¿Cuál es la cotización adicional?

El Decreto Supremo N° 110 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 29 de mayo de 1968, establece la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, según la actividad de la empresa o entidad empleadora.

Para los efectos de establecer la cotización adicional diferenciada por riesgo presunto de las empresas, debe atenderse a la actividad principal de las mismas, entendiéndose por tal, aquella que constituye su objeto, pero si existe pluralidad de actividades, éstas se enunciarán por su orden de importancia determinado por el número de trabajadores que presten servicios en cada una de ellas.

29. ¿Cómo opera el sistema de aumentos, rebajas o exención?

El reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la *cotización adicional diferenciada por riesgo efectivo* está contenido en el D.S. N° 67, de 1999, publicado en el Diario Oficial el 7 de marzo de 2000, que entró en vigencia el 1° de julio de 2001, dero-

gando al Decreto N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este decreto fue modificado por el D.S. N° 34, de 2001, del mismo Ministerio, el cual fue publicado el 11 de agosto de 2001 con el objeto principalmente de corregir un error aritmético en la tabla de cotizaciones.

Cada dos años todas las empresas son evaluadas por el respectivo organismo administrador, el que aplicará una tabla contenida en el citado decreto supremo de acuerdo a la siniestralidad total.

Para tener derecho a rebaja o exención de la tasa las entidades empleadoras deben cumplir, además, con todos los instrumentos de prevención que exige la ley y el D.S. N° 40 y hallarse al día en el pago de cotizaciones.

La *cotización adicional por riesgo efectivo* de cada empresa se determina en base a la Tasa de Siniestralidad Total de la empresa, que es la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

30. ¿Cómo se calcula la tasa promedio?

Es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los períodos anuales considerados en el Período de Evaluación.

31. ¿Cómo se calcula la tasa de siniestralidad por incapacidades temporales?

Es el cociente entre el total de días de trabajo perdidos en un Período Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien.

$$T \text{ S Incapacidad Temporal} = \frac{\text{Total de días de trabajo perdidos}}{\text{Promedio anual de trabajadores}} \times 100$$

32. ¿Cómo se calcula la tasa de siniestralidad por invalideces y muertes?

Es el valor asignado según la Tabla contenida en el punto 4. de la letra j) del artículo 2° del D.S. N° 67, al promedio de Factores de Invalideces y Muertes de los períodos anuales considerados en el Período de Evaluación. El Factor de Invalideces y Muertes es el cociente entre la suma de los valores asignados según el grado de invalidez de cada incapacidad (número 1. de la letra j) del artículo 2°), correspondiente a cada Período Anual, dividido por el Promedio Anual de Trabajadores multiplicado por cien.

Cambio de Administrador

33. ¿Pueden las entidades empleadoras cambiarse de organismo administrador?

Por regla general sí, sin embargo, no pueden hacerlo durante el semestre en que se está efectuando el proceso de evaluación, y en el caso de las empresas cuya cotización adicional ha sido recargada por sobre la tasa que les corresponde por riesgo presunto (D.S. N° 10), además, no pueden cambiarse, durante los tres meses siguientes al semestre de evaluación.

Prevención de Riesgos

34. ¿Qué es la prevención de riesgos?

Es el conjunto de actividades, o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización *con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Sin perder de vista que el fin último de la Prevención de Riesgos es evitar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.*

35. ¿Cuáles son los principios orientadores?

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.
- h) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- i) Adoptar las medidas necesarias, a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada, puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

36. ¿Qué es la evaluación de riesgos?

Es el punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, debe realizarse dicha evaluación con carácter general y teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se lleve a cabo en la empresa.

Riesgo Laboral: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Daños derivados del trabajo: Son las enfermedades o lesiones sufridas a causa o con ocasión del trabajo.

Peligro: Es la fuente o situación con capacidad de daño.

Pudiendo diferenciarse en:

- a) *Peligros de accidentes:* caídas de personas a igual o distinto nivel, atropellos, incendios, contactos eléctricos, contactos térmicos, etc.

- b) *Peligros de enfermedades:* exposición a contaminantes químicos (vapores orgánicos, gases, aerosoles, etc.), a contaminantes biológicos, a contaminantes físicos (ruido, vibraciones, iluminación, etc.).
- c) *Peligros ergonómicos:* puestos de trabajo con pantallas de visualización, carga física, carga mental, insatisfacción.

37. ¿Cuál es la consecuencia de no hacer prevención?

Los accidentes y enfermedades profesionales causan enormes pérdidas tanto para los trabajadores, empleadores, administradores y la economía general del país y la sociedad.

El riesgo profesional guarda una estrecha relación con los diversos factores que inciden en actividades productivas, como son el tipo de producción, el mercado de trabajo, la formación del trabajador, las tecnologías, el marco legal, la cultura, las medidas de prevención disponibles y otras más.

Dado que los riesgos laborales tienen una relación de causalidad con los factores mencionados, se deduce que existe la posibilidad de evitar los accidentes y enfermedades o cuando menos de reducir su ocurrencia.

Sin embargo, por eficaces que sean las acciones preventivas de igual manera pueden ocurrir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Estas consecuencias pueden afectar tanto al orden económico, como al sanitario y al de rehabilitación y reinserción del trabajador accidentado al mercado de trabajo.

Esta concepción del riesgo profesional, que atiende tanto a su carácter evitable a

través de la prevención, como a la necesidad de reparar sus consecuencias cuando se produce el siniestro laboral, es lo que fundamenta, la necesidad de las sociedades de contar con sistemas de protección social.

38. ¿Cuál es el marco regulatorio actual en materia de protección?

Las normas sobre protección al trabajador están contenidas en:

- a) La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus decretos auxiliares,
- b) En el Código del Trabajo (artículos 184 y siguientes),
- c) En el Código Sanitario Libro III: "De la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo", y
- d) Otros textos legales, particulares, dado que algunas entidades empleadoras están sometidas a legislación y fiscalización especiales, en razón de su actividad, tal es el caso, por ejemplo, de las empresas mineras extractivas cuya fiscalización en materia de prevención corresponde al Servicio Nacional de Geología y Minería y las agrícolas que en algunos aspectos están fiscalizadas por el SAG.

39. ¿Cuál es el rol de los empleadores?

La principal obligación en materia de prevención corresponde a la entidad empleadora, la que deberá tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionando gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Debe ejercer las acciones de prevención propuestas por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, el comité paritario, el organismo administrador y los Servicios de Salud, realizando las acciones de difusión, capacitación e inversiones que correspondan e informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores los riesgos asociados al desempeño de su actividad, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

40. ¿Cuál es el rol de los trabajadores?

Los trabajadores deben participar activamente en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, transformándose en agentes de cambio para impulsar que al interior de la empresa se logre instaurar una cultura de la prevención entre los empleadores y trabajadores, difundiendo entre los trabajadores los derechos y obligaciones que impone la ley y representando a los trabajadores ante los organismos administradores a fin de obtener su cumplimiento.

41. ¿Cuál es el rol de los administradores?

Administrar el Seguro con eficiencia y eficacia, asegurando el respeto de los derechos de los trabajadores, ejerciendo oportuna y adecuadamente las acciones de prevención, capacitando y asesorando a las empresas, departamentos de prevención y comités paritarios y entregando las prestaciones médicas y económicas con adecuados niveles o estándares de calidad y oportunidad.

42. ¿Cuál es el rol del Estado?

El Estado tiene el rol de fiscalizar el cumplimiento de la legislación, promover los derechos y obligaciones y, propiciar el permanente perfeccionamiento del sistema.

Estas funciones la realiza a través de diversas entidades, cuales son:

- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).
- Dirección del Trabajo (DT).
- Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud.
- Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente (SESMA).
- Servicios de Salud (SS).
- Instituto de Salud Pública (ISP).
- Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN).
- Dirección General de Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR).
- Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).

Además, el Estado, participa en el ámbito de la gestión del seguro a través del INP y los servicios de salud.

43. ¿Cómo se deben analizar los accidentes?

El Estado tiene el rol de fiscalizar el cumplimiento de la legislación, promover los derechos y obligaciones y, propiciar el permanente perfeccionamiento del sistema.

- Estas funciones la realiza a través de diversas entidades, cuales son:
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).
- Dirección del Trabajo (DT).
- Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud.
- Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente (SESMA).
- Servicios de Salud (SS).

- Instituto de Salud Pública (ISP).
- Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN).
- Dirección General de Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR).
- Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).

Además, el Estado, participa en el ámbito de la gestión del seguro a través del INP y los servicios de salud.

44. ¿Qué factores intervienen en la ocurrencia de accidentes?

Los factores que intervienen en la ocurrencia de los accidentes son:

- a) *Agente*: Es el elemento físico –del ambiente– que tiene participación directa en la generación del accidente (ejemplos de agentes: materiales, medios de producción, edificios, etc.).
- b) *Fuente del accidente*: es el trabajo que la persona ejecutaba en el momento de ocurrir el accidente.
- c) *Tipo de accidente*: es la forma en que se produce el contacto entre el accidentado y el agente (por ejemplo: por golpes, por atrapamiento, por contacto, por sobreesfuerzo, por exposición, por caída a igual nivel o a distinto nivel, etc.).
- d) *Condición insegura*: cualquier condición del ambiente que puede contribuir a que ocurra un accidente. Las causas orígenes de las condiciones inseguras pueden dividirse en desgaste normal de las instalaciones y equipos, abuso por parte de los usuarios, diseño inadecuado y mantenimiento inadecuado.
- e) *Acción insegura*: cualquier acción (cosas que se hacen) o falta de acción

(que se dejan de hacer) que pueden llevar a un accidente. Los factores personales de las acciones inseguras pueden dividirse en tres grandes tipos: la falta de conocimiento (el trabajador no sabe cómo hacerlo), las actitudes indebidas (el trabajador no quiere hacerlo) y la incapacidad física o mental (el trabajador no puede hacerlo).

45. ¿Cuáles son los instrumentos de la prevención?

Los instrumentos de la prevención de riesgos son:

- a) Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- b) Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales.
- c) Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- d) Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

Comités Paritarios

46. ¿Qué son los comités paritarios?

Son Comisiones llamadas a promover la prevención de riesgos profesionales al interior de las empresas y sus decisiones serán obligatorias para la empresa y los trabajadores, con la asesoría de los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y del experto en prevención, en el caso de que la empresa lo tuviere. En estos Comités participan representantes de los trabajadores y de la empresa.

47. ¿Cuáles son sus funciones?

El artículo 66 de la Ley N° 16.744 dispone que en todas las empresas en que laboren más de 25 trabajadores deberán funcionar uno o más Comités Paritarios

de Higiene y Seguridad, cuyas funciones son:

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, desarrollando una labor permanente y elaborando programas al respecto.
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de las medidas, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

48. ¿Cómo deben organizarse?

La constitución y funcionamiento de los comités paritarios está regulada por el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1969.

Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias, corresponderá formar un comité en cada una de las que reunieren el número de trabajadores requerido. Además, se podrá constituir un Comité Paritario Permanente de toda la empresa, el que tendrá la supervigilan-

cia del funcionamiento de los Comités que se organicen en las faenas, sucursales y agencias. Este Comité, una vez constituido, permanecerá mientras dure la empresa.

Los comités estarán constituidos por tres representantes titulares y tres suplentes elegidos por los trabajadores, y tres titulares y tres suplentes designados por la empresa.

El artículo 243 inciso 4° del Código del Trabajo dispone por su parte, que un representante de los trabajadores gozará de fuero hasta el término de su mandato. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el comité, lo que deberá ser comunicado por escrito a la empresa el día laboral siguiente. Si en la empresa hubiere más de un comité, gozará de fuero un miembro del Comité Paritario Permanente si estuviere constituido, y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiere constituido y en aquellos comités de faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

49. ¿Qué requisitos deben cumplir sus miembros?

- a) Tener más de 18 años.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Trabajar a lo menos 1 año en la empresa.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de Orientación en Prevención de Riesgos dictado por cualquier organismo administrador o haber trabajado en el Departamento de Prevención de la Empresa a lo menos un año.

50. ¿Cómo debe funcionar?

El comité deberá reunirse en forma ordinaria a lo menos una vez al mes y en

forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador, cuando se muere uno o más trabajadores a consecuencia de un accidente del trabajo y cuando a juicio del presidente, se le pueda originar, a uno o más trabajadores, una pérdida de su capacidad de ganancia superior al 40%, como consecuencia de un accidente del trabajo.

Las reuniones deben hacerse en horas de trabajo. Si el empleador solicita que las reuniones se realicen fuera del horario de trabajo deberá pagarlas como extraordinarias. El comité puede sesionar con, a lo menos, la asistencia de un representante del empleador y uno de los trabajadores. Cuando no concurren todos, se entiende que los asistentes tienen la representación de sus compañeros. Los acuerdos se toman por simple mayoría y en caso de empate decide el organismo administrador sin ulterior recurso. De cada reunión se tomará acta en donde deberá constar lo tratado. Si en la empresa existe Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto que lo dirija formará parte del comité sólo con derecho a voz.

51. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

El empleador debe otorgar todas las facilidades para que funcione el comité. Debe asimismo adoptar las medidas necesarias para que dicho funcionamiento sea adecuado, proporcionándole las informaciones que solicite relacionadas con las funciones que les compete.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de treinta días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el departamento de prevención o por el comité paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que establece el artículo 68 por el Servicio de Salud.

52. ¿Qué son los departamentos de prevención de riesgos?

El artículo 66 de la Ley N° 16.744 dispone que en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores, será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención de riesgos.

Las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos son: planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a través de:

- a) Reconocimiento y evaluaciones de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c) Acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- d) Registro de información y evaluación estadística de resultados.
- e) Asesorar técnicamente a los comités Paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

53. ¿Cómo debe organizarse?

La estructura dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos,

sin perjuicio de ello deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas y ser dirigido por un experto en prevención de riesgos, debidamente inscrito en el servicio de salud respectivo.

54. ¿Qué requisitos deben cumplir los expertos?

Los Expertos en Prevención de Riesgos son profesionales o técnicos con especialidad en seguridad e higiene en el trabajo.

La categoría profesional estará compuesta por:

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

La categoría técnico estará constituida por:

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

Asimismo, el D.S. N° 95, de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificó el D.S. N° 40, de 1968, del mismo Ministerio, señalando, entre otras disposiciones, que los expertos en prevención de riesgos se clasificaban en profesionales o técnicos; con ello, se eliminó a los denominados expertos prácticos en preven-

ción de riesgos, que reconocía el referido D.S. N° 40.

No obstante, el artículo 1° transitorio del D.S. N° 95, dispuso que los citados expertos prácticos, que a su vigencia estuvieran reconocidos como tales, podían continuar ejerciendo su especialidad en aquellas empresas en las que, conforme a su tamaño, estaban autorizados por la normativa señalada. En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia cumple con manifestar que los expertos prácticos en prevención de riesgos profesionales, que reconocía el D.S. N° 40 y que a la fecha de vigencia del D.S. N° 95 hubiesen estado reconocidos como tales, pueden continuar realizando dicho quehacer tanto en las empresas a las que asesoraban a esa data, como a las que puedan comenzar a asesorar con posterioridad, siempre que se trate de empresas con un número menor o igual a 1.000 trabajadores.

Todos los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que para estos efectos llegan los servicios de salud.

Los expertos en prevención de riesgos que se desempeñen en industrias mineras extractivas, además, deberán inscribirse en los registros que para estos efectos debe llevar el Servicio Nacional de Geología y Minería SENAGEOMIN.

55. ¿Qué obligaciones tienen?

- a) Llevar estadísticas completas de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Calcular como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de treinta días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68 de dicha ley.

56. ¿Qué es el reglamento de higiene y seguridad?

El artículo 67 de la Ley N° 16.744 dispone que las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

Este reglamento debe existir en todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y de la relación contractual. Se refiere exclusivamente a materias de seguridad e higiene, y su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores. Debe ser sometido a revisión del comité paritario con 15 días de anticipación a la fecha en que empieza a regir. Si en la empresa no existe comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles. Los miembros del comité paritario o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento. La empresa debe entregar gratuitamente un ejemplar a cada trabajador.

Este reglamento no requiere ser autorizado ni presentado ante el servicio de salud o la Dirección del Trabajo para su validez, pero se debe presentar, cuando corresponda, ante el organismo administrador del seguro para tener derecho a una eventual rebaja de cotización adicional.

57. ¿Qué establece el reglamento?

- a) Establece el procedimiento para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores;
- b) Establece procedimiento de investigación de los accidentes que ocurran;
- c) Establece las facilidades que se otorgan a los comités paritarios para cumplir con su cometido;
- d) Determina la instrucción básica en prevención de riesgos para los trabajadores nuevos;
- e) Establece la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios;
- f) Señala las especificaciones de elementos de protección personal, en relación con los tipos de faenas.

58. ¿Qué obligaciones debe señalar?

- a) Conocer y cumplir el reglamento interno;
- b) Dar uso correcto y cuidado a los elementos de protección personal;
- c) Dar uso correcto y cuidado de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos;
- d) Conservar y cuidar los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador;

- e) Dar cuenta de los síntomas de enfermedad profesional o de accidente, por leve que sea;
- f) Cooperar con la investigación de los accidentes;
- g) Comunicar cualquier desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal;
- h) Acatar las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones;
- i) Participar en capacitaciones y reuniones de prevención de riesgos, tanto para los trabajadores como jefes, supervisores u otras personas responsables.

59. ¿Qué prohibiciones debe señalar?

- a) Actos o acciones que no están permitidos a los trabajadores por implicar riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo;
- b) Ingreso de bebidas alcohólicas o desempeñarse en estado de embriaguez, retirar o dejar inoperante los dispositivos de higiene y seguridad, destruir o deteriorar material de propaganda de prevención de riesgos, operar equipos sin autorización, ingerir alimentos o fumar en áreas que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales.

60. ¿Qué sanciones puede contemplar?

El reglamento puede determinar la aplicación de multas a los trabajadores que no respeten sus normas.

Las multas en dinero deben ser proporcionadas a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se des-

tinarán a otorgar premios a los trabajadores de la misma empresa.

61. ¿Qué es el reglamento interno de orden, higiene y seguridad?

La obligación de contar con este reglamento está contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo, y opera respecto de las empresas con más de 10 trabajadores.

Este reglamento es distinto que el señalado por la Ley de Accidentes del Trabajo, denominado reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo ya que se refiere además de los temas de seguridad e higiene a otros de tipo laboral como turnos de trabajo, horarios, etc.

62. ¿A quién compete la fiscalización de la prevención?

El artículo 65 de la Ley N° 16.744 establece que corresponderá al Servicio Nacional de Salud, hoy servicios de salud, la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

La competencia a que se refiere el inciso anterior la tendrá el Servicio Nacional de Salud incluso respecto de aquellas empresas del Estado que, por aplicación de sus leyes orgánicas que las rigen, se encuentren actualmente exentas de este control.

Corresponderá, también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones como tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen.

El artículo 68 de la Ley N° 16.744 dispone que las empresas o entidades deberán

implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicárlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional en conformidad a lo dispuesto en la ley.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

El artículo 2° del Decreto Supremo N° 40 publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969, que aprobó el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, agrega que los organismos administradores deberán dar satisfactorio cumplimiento, a juicio de dicho servicio, a las disposiciones sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención.

Por su parte el artículo 3° dispone que las mutualidades están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para lo que deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas, a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

El personal especializado del que deben disponer contratado a tiempo completo, no puede ser inferior a una proporción de un profesional por cada 80 empresas adheridas.

También tienen facultades de fiscalización otros organismos como la Dirección del Trabajo y algunos servicios en relación a determinadas empresas por tipo de actividades.

Prestaciones

63. ¿Cuáles son las prestaciones que otorga la Ley N° 16.744?

Las prestaciones otorgadas por los entes administradores de la ley son de tres clases: Preventivas, Médicas y Económicas.

64. ¿Cuáles son las prestaciones preventivas?

Las *prestaciones preventivas* se entregan tanto a la entidad empleadora como a los trabajadores, por parte de los expertos en prevención de riesgos de los organismos administradores que visitan periódicamente a las empresas adheridas.

Dichos expertos evalúan las necesidades de capacitación para la empresa y sus trabajadores y particularmente para los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que por expresa disposición del artículo 1° del D.S. N° 54 se deben formar en todas las empresas con más de 25 trabajadores permanentes.

Además de capacitar, las mutualidades y el S.N.S. deben asesorar a las empresas en la búsqueda de mejores sistemas para eliminar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales y fiscalizar el cumplimiento de los acuerdos de los Comités Paritarios (especialmente uso de elementos de seguridad, eliminación de gases tóxicos, ventilación, etc.).

Como una forma de prevenir las enfermedades profesionales, los organismos administradores deben tomar periódicamente muestras de sangre y orina a los trabajadores expuestos a agentes contaminantes. El tiempo ocupado por esos trabajadores en la realización de exámenes se considera como efectivamente trabajado y debe ser remunerado por la empresa.

A consecuencia de los resultados de dichos exámenes el médico tratante puede solicitar cambio del lugar de trabajo, encontrándose la empresa obligada a buscar otra ubicación que elimine el riesgo y que no signifique menoscabo económico para el trabajador.

65. ¿Cuáles son las prestaciones médicas?

El artículo 29 de la Ley N° 16.744 dispone que la víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley, esto es, aquellos asegurados que sean víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales debidos a fuerza mayor o a un acto intencional de ellas.

En virtud de lo anterior estas prestaciones se clasifican en:

- a) *Prestaciones en servicios*: tales como, atención médica, quirúrgica y dental, y hospitalización.
- b) *Prestaciones en especies*: tales como, medicamentos y productos farmacéuticos, prótesis, aparatos ortopédicos y su reparación.
- c) *Gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de las prestaciones*, los que conforme a lo dispuesto por el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, serán procedentes sólo en el caso que la víctima se encuentre impedida de valerse por sí misma o deba efectuarlo por prescripción médica, certificada y autorizada una y otra circunstancia por el médico tratante.

66. ¿Cuáles son las prestaciones económicas?

Las *prestaciones económicas* establecidas por la Ley N° 16.744 tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional, por consiguiente, debe existir continuidad de ingresos entre remuneraciones y subsidio o pensión, o entre subsidio y pensión.

El derecho a estas prestaciones se adquiere en virtud de la correspondiente declaración de incapacidad, la que puede

ser temporal o permanente que da origen a diversas prestaciones según se trate el caso.

Además, se contempla el derecho a prestaciones por supervivencia, en los casos y formas que se analizarán.

Incapacidad e Invalidez

67. ¿Qué es la incapacidad temporal?

Toda aquella incapacidad provocada por un accidente del trabajo o enfermedad profesional de naturaleza o efectos transitorios que permiten la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

68. ¿Qué es la incapacidad permanente?

Es la incapacidad que como consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional produce al trabajador una incapacidad presumiblemente permanente de naturaleza irreversible, aun cuando le deje una capacidad residual de trabajo que le permita continuar en actividad y da origen a indemnización o pensión de invalidez.

69. ¿Cuál es la invalidez parcial?

Es la invalidez que ha producido al trabajador una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

70. ¿Cuál es la invalidez total?

Es la invalidez que ha producido al trabajador una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 70%.

71. ¿Qué es la gran invalidez?

Es aquella invalidez que ha producido al trabajador una incapacidad de tal magni-

tud que requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.

72. ¿A quién le corresponde evaluar la invalidez?

Tal como se explicó anteriormente, en el caso de accidentes del trabajo le corresponde evaluar la invalidez a la COMPIN si el empleador cotiza en el INP y a la misma mutualidad en el caso de que el empleador se encuentra adherido a esa mutualidad.

En el caso de las enfermedades profesionales, corresponde en todos los casos evaluar la invalidez a la respectiva COMPIN.

De las resoluciones que dicten las COMPIN sobre evaluación de invalidez se puede apelar a la COMERE y de la resolución de la COMERE se puede recurrir a la Superintendencia de Seguridad Social.

Incapacidad Laboral

73. ¿Qué es el subsidio por incapacidad laboral?

Todos los trabajadores dependientes o independientes protegidos por la Ley N° 16.744 tienen derecho a Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL) en caso de incapacidad temporal o transitoria, que tiene por objeto reemplazar sus remuneraciones en actividad.

74. ¿Qué requisitos se deben cumplir?

En el caso de trabajadores de empresas adheridas a mutualidades se requiere que cuenten con una orden de reposo otorgada por el médico tratante de la mutualidad respectiva.

En el caso de trabajadores cuyas empresas coticen en el INP requieren de licencia médica.

En ningún caso se requiere un tiempo mínimo de afiliación y cotización, ya que en este seguro opera el principio de automaticidad de las prestaciones.

75. ¿Qué duración tiene?

El subsidio se paga durante toda la duración del tratamiento, incluso por los días feriados, desde el día en que ocurrió el accidente del trabajo o se comprobó la enfermedad profesional, hasta la curación o declaración de la invalidez.

La duración máxima del período de subsidio será de 52 semanas, prorrogable por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento del trabajador o para atender a su rehabilitación. Si al cabo de las 52 o de las 104 semanas, según sea el caso, no se hubiere logrado la curación o rehabilitación, se presume que presenta un estado de invalidez, por lo que procede que sea evaluada su incapacidad permanente.

76. ¿Cómo se calcula?

Conforme a la modificación introducida al artículo 30 de la Ley N° 16.744, por la letra c) del artículo 96 de la Ley N° 18.768, la base de cálculo del subsidio por incapacidad temporal de la Ley N° 16.744, es una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambas, que se hayan devengado en los tres meses calendarios más próximos al mes en que se inicia la licencia (reposo) en los términos del artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para el caso de que el trabajador no registre cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, deberá considerarse la remuneración mensual neta resultante de lo establecido en el contrato de trabajo, las veces que sea necesario.

Para el caso de trabajadores contratados por turnos, que no registren ingresos ni

subsidios, deberá considerarse en la base de cálculo del subsidio la remuneración pactada por el turno en el contrato de trabajo, sin amplificar.

El organismo administrador deberá pagar las imposiciones que descuenta en la Institución de Previsión en la que esté afiliado el trabajador: Instituto de Normalización Previsional o Administradora de Fondos de Pensiones o FONASA o ISAPRE.

El monto del subsidio se reajustará en la misma proporción en la que aumenten los correspondientes sueldos o salarios en virtud de leyes generales o por aplicación de convenios colectivos de trabajo.

Tratándose de trabajadores con jornadas parciales que laboran sólo algunos días de la semana, el subsidio debe calcularse de acuerdo a las normas generales del artículo 30 de la Ley N° 16.744 y pagarse por la totalidad de días que se indiquen en la respectiva licencia médica o reposo. El total de días con subsidio debe computarse en la determinación de la cotización adicional.

Si el trabajador accidentado tiene dos o más empleadores deberá generar los subsidios correspondientes por todos sus empleadores.

77. ¿Qué tipo de remuneraciones deben incluirse en su cálculo?

De acuerdo a la modificación introducida por el N° 3 del artículo 8 de la Ley N° 19.454 al artículo 30 de la Ley N° 16.744 se hizo aplicable al cálculo de los subsidios por incapacidad laboral de origen profesional, entre otros, el artículo 10 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de manera que las remuneraciones ocasionales no deben considerarse en el cálculo de los referidos subsidios. No deben considerarse las remuneraciones que correspondan a períodos de mayor extensión

que un mes, las que se pagan en ocasiones previstas en el contrato de trabajo, y las sumas que el empleador paga voluntariamente no pactadas en el contrato de trabajo, por considerarse remuneraciones ocasionales. Las remuneraciones variables, tratos, comisiones, primas y otras, con arreglo al contrato de trabajo, deben incluirse en el cálculo de los subsidios. De igual modo, premios, bonificaciones que no están referidas a una fecha específica, sino que a otros factores tales como rendimiento, productividad o logro de metas. Las remuneraciones que deben considerarse en el cálculo del subsidio, corresponde que se amplifiquen al mes cuando el trabajador no haya laborado durante el mes completo.

78. ¿A quién le corresponde evaluar la invalidez?

Los subsidios deben pagarse desde el día en que ocurrió el accidente hasta la curación completa del trabajador o su declaración de invalidez. La circunstancia de haber marginación voluntaria de la cobertura de la Ley N° 16.744 no obsta a que el organismo administrador otorgue los subsidios pertinentes.

No es pertinente distinguir la hora en que tiene lugar el siniestro para determinar si se le paga remuneración o subsidio. En el caso que el trabajador haya sido dado de alta para presentarse a trabajar, el mismo día del accidente, deberá pagarse subsidio al menos por el día en que se accidentó, si estuvo incapacitado.

La obligación de pagar subsidio se extiende hasta el día en que el accidentado es dado de alta en condiciones de volver a trabajar. El trabajador dado de alta en día viernes y que por régimen laboral existente con la empleadora no trabaja el día sábado y sólo puede reasumir labores el día lunes siguiente, tiene derecho a remuneración por los días sábado y domingo.

Los funcionarios públicos que sufran accidentes cubiertos por el seguro de la Ley N° 16.744 gozarán del total de sus remuneraciones durante el período de incapacidad laboral. El organismo administrador deberá reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido conforme con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley N° 16.744.

Los plazos señalados en el artículo 31 de la Ley N° 16.744, relativos a los períodos máximos de goce de subsidio rigen independientemente para cada siniestro profesional, a menos que el segundo accidente o enfermedad profesional sea consecuencia, continuación o evolución del anterior o primero en cuyo caso los períodos se computan como uno solo.

La mantención del subsidio está determinada por el período de tratamiento para la curación completa o la declaración de invalidez, en su caso, debiendo otorgarse el beneficio incluso más allá del término de la relación laboral, cuando ésta se haya producido mientras el trabajador estaba en goce de subsidio. Lo anterior quiere decir que si el trabajador es despedido o su contrato de trabajo termina por otra causal, tiene derecho a continuar percibiendo el SIL hasta su curación completa o su declaración de invalidez.

79. ¿Qué es la indemnización por incapacidad permanente parcial?

Si después de recibir las atenciones médicas y de rehabilitación el trabajador queda con una incapacidad permanente, deberá determinarse por la COMPIN (en el caso de enfermedades profesionales y en el de los trabajadores cuyos empleadores estén afiliados al INP) o por la Comisión Médica de la mutualidad (en el caso de accidentes laborales de trabajadores cuyos empleadores estén afiliados a una mutualidad) el "porcentaje de pérdida de capacidad de ganancia".

Si la incapacidad permanente es inferior al 15%, sólo tiene derecho al subsidio por incapacidad laboral, pero si es igual o superior al 15% e inferior al 40% tiene derecho a una indemnización en dinero que se paga por una sola vez y fluctúa entre 1,5 y 15 veces el sueldo base (promedio de los últimos seis meses anteriores al accidente, sin incluir subsidios). La indemnización se pagará de una sola vez o en mensualidades iguales vencidas, cuyo monto equivaldrá a 30 veces el subsidio diario, a opción del interesado. En el evento de que hubiere optado por el pago en cuotas podrá no obstante solicitar en cualquier momento el pago total del saldo insoluto de una sola vez.

80. ¿En qué consiste la pensión por incapacidad permanente parcial?

Si a consecuencia del accidente o enfermedad profesional el trabajador quedó con una incapacidad permanente parcial igual o superior al 40% e inferior al 70%, tiene derecho a una pensión igual al 35% de su sueldo base aumentada en un 5% por cada hijo causante de asignación familiar, sobre dos, sin que sobrepase el 50% del sueldo base del afectado.

81. ¿En qué consiste la pensión por incapacidad permanente total?

Si a consecuencia del accidente o enfermedad profesional el trabajador quedó con una incapacidad permanente total, esto es, igual o superior a un 70% de incapacidad, tiene derecho a una pensión equivalente al 70% de su sueldo base, aumentada en un 5% por cada hijo causante de asignación familiar, sobre dos, sin que exceda del 100% de su sueldo base.

82. ¿En qué consiste la pensión del gran inválido?

Cuando el trabajador requiere el auxilio de terceras personas para realizar los actos elementales de su vida se suplementa

tará la pensión en un 30% mientras permanezca en ese estado, sin perjuicio de acrecentarse también su pensión en un 5% por cada hijo causante de asignación familiar, sobre dos, con un máximo de 140% de su sueldo base.

83. ¿Qué pasa cuando el pensionado cumple la edad para pensionarse por vejez?

Los trabajadores que disfruten de una pensión por invalidez total o parcial proveniente de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, al cumplir la edad para tener derecho a pensión de vejez, (65 ó 60 años según sea hombre o mujer respectivamente) cesan en el goce de aquélla, pasando a obtener una pensión de vejez, conforme a las disposiciones de su respectivo régimen previsional (INP o AFP).

Pensiones

84. ¿Cómo se reajustan las pensiones?

A las pensiones causadas por Accidentes del Trabajo o Enfermedad Profesional se les aplican las normas sobre reajuste, valorización y montos mínimos que rijan en el régimen de pensiones de vejez a que pertenece el trabajador.

85. ¿Existe un plazo para solicitar la pensión?

Las acciones para reclamar las prestaciones por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional, prescriben en el término de 5 años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. Esta prescripción no corre contra los menores de 16 años.

En el caso de neumoconiosis, el plazo de prescripción es de 15 años contados desde que fue diagnosticada. Ahora bien, el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.260, publicada en el Diario Oficial el 4 de diciembre de 1993, prescribe que en los regímenes de previsión social fiscal-

izados por la Superintendencia de Seguridad Social, el derecho a las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivencia, y a las de jubilación por cualquier causa, será imprescriptible. Dicha imprescriptibilidad también alcanza al derecho a las pensiones otorgadas en el régimen de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.260, las mensualidades correspondientes a las pensiones de invalidez, sobrevivencia, de jubilación por cualquier causa y a los demás beneficios de seguridad social que emanen o se relacionen con el respectivo régimen de pensiones, incluyendo el contemplado por la Ley N° 16.744, que no se hayan solicitado dentro del plazo de dos años a contar de la fecha en que ocurriera el hecho causante del beneficio, sólo se pagarán desde la fecha de la presentación de la solicitud correspondiente. En cambio, las mensualidades que se soliciten dentro del plazo indicado, se pagarán desde la data en que ocurriera el hecho causante del beneficio. Los beneficios previsionales referidos al derecho a pensión de vejez, invalidez, sobrevivencia, de jubilación por cualquier causa, y sus respectivas mensualidades, aquellos que emanen o se relacionen con el respectivo régimen de pensiones, tales como bonificaciones o rebaja de cotizaciones o aportes por permanencia en servicios; y los reajustes legales, acrecimientos, aumento o modificación de dichos beneficios, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 4° de la Ley N° 19.260, son revisables de oficio por la Institución Previsional fiscalizada por esta Entidad o a petición de parte, en los casos en que se comprobaren diferencias en la computación de períodos de afiliación o servicios, en las remuneraciones imponibles consideradas para la determinación del sueldo base de pensión, o, en general, cuando existiera cual-

quier error de cálculo o de hecho en la liquidación de los beneficios. También son revisables los beneficios indicados cuando se hubiera cometido algún error en la aplicación de las leyes o se haya incurrido en cualquier otro error de derecho. Asimismo, la misma revisión y por las mismas causales ya indicadas será procedente respecto de los reajustes legales que experimente el beneficio.

Cabe hacer presente que la revisión de los beneficios previsionales, por las causales ya anotadas, sólo podrá efectuarse dentro del plazo de tres años, contado desde el otorgamiento del beneficio o del respectivo reajuste, ya sea que la revisión sea a petición del causante, o se practique de oficio por la Institución Previsional que corresponda.

Las diferencias que resulten de la rectificación de los errores referidos, se pagarán o descontarán, según corresponda, desde el momento en que se hubiera formulado el reclamo por el interesado, o desde la fecha de la resolución de la autoridad administrativa que disponga la rectificación si se procediera de oficio, o desde la fecha de la notificación de la demanda judicial, en su caso.

Sin embargo, no obstante lo señalado, si el reclamo, la resolución de la autoridad administrativa o la notificación de la demanda respectiva, se hubieran efectuado dentro del plazo de dos años de ocurrido el error de que se trata, las diferencias correspondientes se pagarán o descontarán desde la fecha inicial de su ocurrencia.

Si del proceso de revisión resultara que el beneficiario debe efectuar un reintegro, la Institución correspondiente podrá proceder en la forma que dispone el artículo 3° del Decreto Ley N° 3.536, de 1980, esto es otorgando condonación o facilidades de pago.

86. ¿En qué consisten las pensiones de sobrevivencia?

Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, los parientes que se señalan tendrán derecho a percibir pensiones de sobrevivencia de la forma y por los montos que se indican:

- a) *Cónyuge*: La cónyuge sobreviviente mayor de 45 años de edad o inválida de cualquiera edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte. Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el período de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia. Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias. Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.
- b) *Madre de los hijos no matrimoniales del causante*: La madre de los hijos no matrimoniales de la causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de su muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes. Para tener derecho a esta pensión el cau-

sante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de la enfermedad. La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez. Cesará el derecho si la madre de los hijos no matrimoniales del causante que disfrute de pensión vitalicia, contrajere nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez el equivalente a dos años de su pensión.

- c) *Viudo inválido:* El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.
- d) *Hijos:* Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de 24 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos o superiores, o inválidos de cualquiera edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.
- e) *Ascendientes y otros descendientes:* A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes o demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el número anterior. Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplieren 18 años de edad.

Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se

refieren los artículos anteriores aumentada en un 50%. En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el reglamento.

En ningún caso las pensiones de sobrevivencia podrán exceder en su totalidad del 100% de la pensión que le habría correspondido a la víctima por invalidez total, o de la pensión total que recibía al momento de la muerte, excluida la gran invalidez. Las reducciones se harán a prorrata de sus cuotas y también los acrecimientos si alguno de los beneficiarios deja de tener derecho.

Si un trabajador activo afiliado a una A.F.P. o al INP o pensionado por la Ley N° 16.744 muere como consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, procede el pago de las pensiones de sobrevivencia ya señaladas y los fondos acumulados en su cuenta individual constituyen herencia (exenta del pago de impuesto de herencia hasta por 4.000 U.F.).

Reclamos

87. ¿Qué pasa cuando se discute si una enfermedad o accidente es laboral o común?

El artículo 77 bis. de la Ley N° 16.744 dispone que el trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los servicios de salud, de las instituciones de salud previsional o de las mutualidades de empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo del régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan,

sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece dicho artículo.

La derivación del trabajador debe contener necesariamente el rechazo de una licencia o reposo médico. No basta con la indicación, en el correspondiente formulario de derivación, de que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional. Con el fin de que pueda operar adecuadamente el procedimiento que establece el citado artículo 77 bis, se requiere que el organismo que rechaza la licencia o el otorgamiento de las prestaciones requeridas, deje constancia escrita de ese hecho, emitiendo una resolución de re-

chazo, copia de la cual debe ser notificada al respectivo trabajador.

88. ¿Se puede reclamar a la SUSESO de lo resuelto?

Sí, el organismo administrador del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o del seguro social de salud común puede reclamar a la Superintendencia de Seguridad Social si no está de acuerdo con la calificación del origen de la enfermedad. Esta superintendencia está facultada por la ley para decidir sobre el origen laboral o común de las patologías y por lo tanto qué seguro debe cubrir el costo de las prestaciones.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE EDUCACION

ESTABLECE CONCURSABILIDAD DE LOS CARGOS DE DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES (*)

LEY N° 20.006

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

Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación:".

1. Reemplázase su artículo 32, por el siguiente:

"Artículo 32.- Las vacantes de Directores serán provistas mediante concurso público de antecedentes y oposición. Estos concursos se desarrollarán en dos etapas:

- a) En la primera etapa, la Comisión Calificadora preseleccionará una quina de postulantes, de acuerdo con sus antecedentes, y
- b) En la segunda etapa, los postulantes preseleccionados deberán presentar una propuesta de trabajo para el establecimiento, sin perjuicio de rendir otras pruebas, las que serán establecidas a través del llamado a concurso para el cargo, que la Comisión

Calificadora considere necesarias para evaluar las competencias y la idoneidad del postulante.

En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el número de postulantes preseleccionados podrá ser inferior a cinco, con un mínimo de dos si no hubiera más postulantes que cumplan con los requisitos.

La Comisión Calificadora a que se refiere el artículo 31 bis precedente, evaluará los antecedentes presentados, los resultados de las pruebas realizadas y la propuesta de trabajo presentada y, conforme a ella, emitirá un informe fundado que detalle el puntaje de cada postulante que se presentará al Alcalde, quien deberá nombrar a quien figure en el primer lugar ponderado en el respectivo concurso. No obstante, por resolución fundada, podrá nombrar a quien figure en el segundo lugar de dicho concurso.

El nombramiento o contrato de los Directores tendrá una vigencia de cinco años, al término del cual se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que podrá postular el Director en ejercicio.

El reemplazo del Director titular no podrá prolongarse más allá del término del año escolar, desde que el cargo se encuentre

(*) Publicada en el Diario Oficial de 22.03.05.

vacante, al cabo del cual obligatoriamente deberá llamarse a concurso. Cuando el reemplazo del Director titular se deba a que éste se encuentre realizando estudios de post-título o post-grado, su reemplazo podrá extenderse hasta el plazo máximo señalado en el inciso tercero del artículo 40 de la presente ley.

El Director que no vuelva a postular o que haciéndolo pierda el concurso, seguirá desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación docente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación. En tal caso, deberá ser designado o contratado con el mismo número de horas que servía como Director, sin necesidad de concursar. Si lo anterior, dada la dotación docente, no fuese posible, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley."

2. Agrégase, al inciso quinto del artículo 33, a continuación del punto final (.), que pasa a ser una coma (,), la siguiente frase: "salvo que en el caso de los Directores haga uso de la facultad excepcional prescrita en el inciso tercero del artículo 32."
3. Agréganse los siguientes artículos 37, 38 y 39 transitorios, nuevos:

"Artículo 37 transitorio.- Los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de esta ley, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se efectuarán con la gradualidad que a continuación se indica:

- a) Durante el año 2006, las Municipalidades y Corporaciones Municipales

llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan desde hace más de 20 años al 31 de diciembre de 2004.

- b) Durante el año 2007, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan entre 15 y 20 años al 31 de diciembre de 2004.
- c) Durante el año 2008, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan por menos de 15 años al 31 de diciembre de 2004.

Los directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal a que se refieren los literales a), b) y c) precedentes, que no concursen o que, habiéndolo hecho, no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, cesarán al término del año escolar 2005, 2006 y 2007, respectivamente.

Artículo 38 transitorio.- Los directores a que se refiere el artículo anterior, que no postulen al cargo o que haciéndolo no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, tendrán derecho a ser designados o contratados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, con igual número de horas a las que servían como director, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización es-

tablecida en el inciso final del artículo 32. Dicho cargo se suprimirá en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado.

Asimismo, los jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera sea su denominación, que no postulen al cargo o que haciéndolo no sean nombrados por un nuevo período de cinco años, tendrán derecho a ser designados o contratados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma municipalidad, con igual número de horas a las que servía en el cargo anterior, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización establecida en el inciso final del artículo 32. Dicho cargo se suprimirá en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado.

Sin embargo, aquellos directores a quienes les falte para cumplir la edad de jubilación el tiempo equivalente a la duración de un período como director, o un plazo menor, tendrán derecho a mantener su designación o contrato en la dotación docente con la misma remuneración, hasta cumplir la edad de jubilación. En todo caso, se entenderá que cesarán como directores por el solo ministerio de la ley, al momento de verificarse los

concursos a que se refiere el artículo anterior, según corresponda.

Artículo 39 transitorio.- Los directores que deban concursar como efecto del artículo 37 transitorio, en razón de su trayectoria y en especial consideración de su experiencia, integrarán la quina a que se refiere el artículo 32 de esta ley, cuando concursen al cargo de director que actualmente sirven.

En aquellas comunas que tengan menos de 10.000 habitantes a que alude el inciso segundo del artículo 32 y cuya lista de postulantes preseleccionados sea inferior a 5, el nombre del director antes referido se agregará a dicha lista, cuando concursen al cargo de director que actualmente sirven.

Los directores que resulten nombrados de acuerdo con este artículo ejercerán su cargo por 5 años, estarán afectos al artículo 70 bis de este Estatuto y a todas las demás disposiciones que rigen a los directores."

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

Santiago, 3 de marzo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente, María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Educación.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

ESTABLECE ASIGNACIONES QUE INDICA PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES Y JUECES DE POLICIA LOCAL (*)

LEY N° 20.008

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Establécese en las municipalidades del país una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales, la que se regirá por las disposiciones permanentes de la Ley N° 19.803.

Para los efectos señalados, renuévase la vigencia de las disposiciones permanentes de la citada Ley N° 19.803, a contar del 1° de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2007, con las siguientes precisiones:

- 1) Los objetivos institucionales que corresponda cumplir durante el año 2005, deberán ser propuestos al alcalde por el Comité Técnico y aprobados por el Concejo Municipal, dentro de los 60 días siguientes de publicada la presente ley.
- 2) El monto total anual de recursos destinados al pago de la asignación corresponderá a un 7% del gasto efectivo, calculado en la forma dispuesta en el artículo 2°

de la ley citada. Con todo, para el año 2005 dicho monto corresponderá a un 5,5% del gasto efectivo.

- 3) Dicha asignación no será aplicable a los jueces de policía local.
- 4) Facúltase a las municipalidades para otorgar a los funcionarios señalados en el artículo 1° permanente de la Ley N° 19.803 y en servicio a la fecha de publicación de la presente ley, una bonificación mensual, imponible y tributable, a contar del mes de enero del año 2005 y sólo hasta diciembre del mismo año, de un 6% de la suma de los estipendios a que se refiere el artículo 3° del cuerpo legal citado. Esta asignación se pagará durante el año 2005, en las cuotas que el municipio determine, siendo el monto a pagar en cada una de ellas equivalente al valor acumulado en los meses anteriores al pago.

La bonificación especial establecida precedentemente sólo procederá durante el año 2005 y será de exclusivo cargo municipal, rigiendo plenamente a partir del año 2006 el pago del sistema de incentivos consagrado en las disposiciones permanentes de la Ley N° 19.803, sobre la base del grado de cumplimiento de las

(*) Publicada en el Diario Oficial de 22.03.05.

metas y objetivos comprometidos para el año 2005.

- 5) El año 2007, corresponderá al último de vigencia y ejecución de lo dispuesto en este artículo, para efectos del pago de la presente asignación en virtud del grado de cumplimiento verificado en el año 2006.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la Ley N° 15.231, Orgánica de los Juzgados de Policía Local:

- 1) Agrégase, en el inciso quinto del artículo 5°, la siguiente oración, nueva, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.): "Tendrán derecho a percibir, además, una asignación mensual de Responsabilidad Judicial inherente al cargo, imponible y tributable, que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, correspondiente al 30% de la suma del sueldo base y la asignación municipal. El gasto que represente el pago de esta asignación se efectuará con cargo al presupuesto de la respectiva Municipalidad."
- 2) Intercálase, en el artículo 5°, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual inciso sexto a ser inciso séptimo:

"Sin perjuicio de lo anterior, existirá además una Asignación de Incentivo por Gestión Jurisdiccional, imponible y tributable, cuyo pago se efectuará con cargo al presupuesto de la respectiva Municipalidad, que tendrá el carácter de renta para todo efecto legal, la que se concederá teniendo como base los resultados de la calificación que efectúe cada Corte de Apelaciones, de acuerdo al procedimiento señalado en el artículo 8°, que se percibirá mensualmente durante el año inmediatamente siguiente al del respectivo proceso calificadorio y que se ceñirá al siguiente procedimiento:

- i) Para el treinta y tres por ciento de los jueces de policía local mejor cali-

ficados por la Corte respectiva, la asignación corresponderá a un 20% de la suma del sueldo base y la asignación municipal.

- ii) Para los jueces de policía local que les sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el sesenta y seis por ciento de los mejor evaluados por la respectiva Corte, la asignación corresponderá a un 10% de la suma del sueldo base y la asignación municipal.
- iii) En caso de producirse empate en los puntajes de calificación entre varios jueces correspondientes a una misma Corte, y cuando ello impida determinar el porcentaje de incentivo que corresponde a cada juez, la respectiva Corte deberá dirimir dichos empates.
- iv) No tendrán derecho a percibir este incentivo los jueces de policía local que sean calificados en lista condicional o deficiente, ni aquellos que durante el año anterior al pago del mismo, por cualquier motivo, no hayan prestado servicios efectivos en el Juzgado de Policía Local durante seis meses o más, con la sola excepción de los períodos por los cuales se hubiesen acogido a licencias médicas contemplados en su régimen estatutario."
- 3) Modifícase el artículo 8°, de la siguiente forma:
- a) Reemplázase el inciso tercero, por el siguiente:
- "Asimismo, dichos Jueces estarán obligados a remitir cada tres meses a la Corte de Apelaciones que corresponda un informe de la gestión del Tribunal a su cargo, para que la Corte los considere en la calificación anual del Juez. Los informes debe-

rán remitirse a la respectiva Corte dentro de los primeros diez días hábiles de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, y contendrán al menos los siguientes datos del trimestre anterior:

1. Número de causas ingresadas, en total y por materia reclamada, indicando el estado en que se encuentren y los motivos del retardo y paralización que algunas de ellas sufrieren;
2. Número de causas falladas y de las que se encuentren en estado de sentencia, si las hubiere, en total y por materia reclamada;
3. Tiempos de demora de los procesos fallados, y
4. Antecedentes sobre la aplicación del artículo 53 de esta ley.

Este informe será público. Una copia del mismo deberá remitirse a la Municipalidad de la comuna en que tenga su asiento el respectivo Juzgado de Policía Local, pudiendo cualquier ciudadano solicitar una copia de éste."

- b) Incorpórase en el inciso cuarto, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "El informe referido será remitido al Concejo para su conocimiento."
- c) Reemplázase el inciso quinto, por el siguiente:

"Las Cortes de Apelaciones respectivas efectuarán cada año una calificación general de los Jueces de Policía Local de su dependencia. Para una mejor evaluación, deberán solicitar de las municipalidades los an-

tecedentes que estimaren pertinentes."."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 11 de marzo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Adriana Delpiano Puelma, Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que establece asignaciones que indica para funcionarios municipales y jueces de policía local

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del numeral 4) del inciso segundo del artículo 1°, del párrafo iii) del numeral 2 y del literal b) del numeral 3), ambos del artículo 2° del mismo, y por sentencia de 3 de febrero de 2005, dictada en los autos Rol N° 435, declaró:

1. Que el artículo 2°, N° 3), letra b), del proyecto remitido es constitucional.
2. Que el artículo 1°, inciso primero, e inciso segundo, números 1) y 2), y las demás normas del artículo 2°, N° 3) del proyecto remitido, son también constitucionales.

3. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre los artículos 1º, inciso segundo, N° 4), y 2º, N° 2), párrafo iii), del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.
4. Que el artículo 3º del proyecto remitido es inconstitucional y, por ende, debe eliminarse de su texto.

Santiago, febrero 3 de 2005.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MINISTERIO DE EDUCACION

APRUEBA REGLAMENTO SOBRE ASIGNACION DE DESEMPEÑO COLECTIVO (*)

DECRETO N° 176

Núm. 176.- Santiago, 6 de agosto de 2004.- Considerando:

Que, el artículo 18 de la Ley N° 19.933 estableció una asignación de desempeño colectivo que se pagará a los profesionales de la educación que estén designados o contratados para ejercer funciones docente-directivas en establecimientos educacionales pertenecientes al sector municipal y al sector particular subvencionado que tengan más de 250 alumnos y den cumplimiento a las metas fijadas en el convenio de desempeño colectivo suscrito con el sostenedor;

Que, esta asignación puede alcanzar un monto equivalente a un 75% o a un 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, dependiendo del grado de cumplimiento de las metas fijadas en el convenio de desempeño colectivo;

Que, es necesario establecer los requisitos mínimos que deberán cumplir los convenios de desempeño colectivo en conformidad al sistema de aseguramiento de la calidad de los establecimientos educacionales, el procedimiento y calendario de elaboración y suscripción y fijación de las metas anuales de los mismos, los mecanismos de control y evaluación de las metas fijadas en ellos, la forma de medir y ponderar los respectivos indicadores y la manera de determinar los porcentajes de cumplimiento de este incentivo;

Que, además, es preciso establecer la forma de traspaso de los recursos a los sostenedores y de pago y de resguardo de su aplicación al pago; y

Visto: Lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.956 que reestructura el Ministerio de Educación y 19.933; Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996 de Educación y Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1998 de Educación y en los artículos 32 N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento del artículo 18 de la Ley N°19.933 que regula la asignación de desempeño colectivo para los profesionales de la educación docentes-directivos que indica:

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) *"Asignación por desempeño colectivo"*: La asignación por desempeño colectivo para docentes-directivos establecida en el artículo 18 de la Ley N° 19.933;
- b) *"Directivos"*: Los profesionales de la educación que estén designados o contratados para ejercer funciones docentes-directivas en conformidad al artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996 de Educación, en establecimientos edu-

(*) Publicado en Diario Oficial de 8.04.05.

cacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por el municipio o corporaciones municipales, y particulares subvencionados, que tengan más de 250 alumnos matriculados al mes de marzo de cada año;

- c) *"Convenio de desempeño colectivo"*: Aquel a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 19.933;
- d) *"Equipo Directivo"*: El equipo de trabajo formado por el conjunto de docentes-directivos que se desempeñen en el establecimiento educacional;
- e) *"Sistema de aseguramiento de la calidad"*: El sistema de aseguramiento de la calidad basado en el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Ministerio de Educación que tiene por propósito generar condiciones para el mejoramiento continuo de los procesos de gestión educativa y de los resultados institucionales, y que para efectos de la aplicación de la asignación por desempeño colectivo se establece en el Título II del presente reglamento;
- f) *"Sostenedor"*: La persona natural, el representante legal de la persona jurídica, el Jefe del Departamento de Educación o el Gerente de la Corporación Municipal respectiva, que figure como tal en la resolución de reconocimiento oficial del establecimiento de que se trate;
- g) *"Remuneración Básica Mínima Nacional"*: La establecida en el inciso 2° del artículo 35 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996 de Educación.

Artículo 2°: Las notificaciones que trata este reglamento deberán efectuarse por carta certificada enviada al domicilio del establecimiento educacional y se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda.

Artículo 3°: El cómputo de los plazos que se establecen en este reglamento se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 19.880.

TITULO I

De la asignación de desempeño colectivo

Artículo 4°: Tendrán derecho a la asignación por desempeño colectivo los directivos del establecimiento educacional en el que se dé cumplimiento a las metas prefijadas en el convenio de desempeño colectivo del año precedente, que lo hayan suscrito en conformidad a este reglamento, que se encuentren en servicio al momento del pago y se hayan desempeñado en dicha función, a lo menos, un mes durante el año calendario respectivo.

Los directivos que se incorporen a la dotación del establecimiento educacional con posterioridad a la suscripción del convenio de desempeño colectivo deberán suscribirlo dentro de los 30 días siguientes al inicio de funciones en dicho establecimiento. No tendrán derecho a la asignación por desempeño colectivo aquellos directivos que no se hagan parte del convenio de desempeño colectivo dentro del plazo estipulado.

Aquellos directivos a quienes corresponda percibir la asignación por desempeño colectivo de conformidad al inciso primero que al momento del pago se encuentren ejerciendo funciones docente directivas en un establecimiento distinto mantendrán su derecho a percibirla por el tiempo efectivamente servido en el establecimiento en que se dio cumplimiento al convenio colectivo, siempre que el nuevo establecimiento cumpla con los requisitos señalados en el inciso primero del artículo 18 de la Ley N° 19.933.

Para el cumplimiento de lo anterior, el directivo que tenga derecho a la asignación de que trata este Título deberá entregar al Departamento Provincial de Educación respectivo la copia del decreto de nombramiento.

to, o del contrato de trabajo, según corresponda, para acreditar que el nuevo establecimiento cumple los requisitos del inciso precedente.

Artículo 5°: La asignación por desempeño colectivo se concederá anualmente y alcanzará a un 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional cuando el nivel de cumplimiento de las metas prefijadas del convenio de desempeño del año precedente sea igual o superior al 90%, y de un 75% de la Remuneración Básica Mínima Nacional si dicho nivel fuere inferior a 90% pero igual o superior al 75%.

No corresponderá esta asignación cuando el nivel de cumplimiento de las metas prefijadas sea inferior al 75%.

Artículo 6°: Esta asignación por desempeño colectivo se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

Los directivos con derecho a la asignación que hayan prestado servicios, a lo menos, un mes y menos de un año calendario en el establecimiento educacional que dio cumplimiento al convenio de desempeño colectivo, percibirán esta asignación en proporción al tiempo efectivamente servido en dicho establecimiento.

Artículo 7°: La asignación por desempeño colectivo será de cargo fiscal, tributable e imponible para los efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que está afecta esta asignación se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones, no excedan del límite máximo de imponibilidad.

Artículo 8°: Los recursos necesarios para el financiamiento de esta asignación por desempeño colectivo serán transferidos a los sostenedores, a través de la Subsecretaría de Educación, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Será requisito para realizar la transferencia de los recursos indicados que el sostenedor haga entrega al Ministerio de Educación de la constancia de haber sido expuesto a la comunidad escolar del nivel de cumplimiento de las metas comprometidas en el convenio de desempeño colectivo que da origen al pago de la asignación y de las nóminas de los directivos beneficiarios de la asignación, acompañando los antecedentes que acrediten su derecho y los documentos necesarios para realizar el cálculo del monto que le corresponde por asignación a cada directivo.

Para acreditar el derecho y realizar el cálculo de esta asignación deberán adjuntarse los siguientes antecedentes y documentos:

1. Decreto alcaldicio de designación del directivo o contrato de trabajo del directivo, según corresponda;
2. Certificado del sostenedor que acredite el período servido por el directivo en el establecimiento que dio cumplimiento al convenio colectivo que origina el derecho a percibir esta asignación, y
3. Acta de suscripción del convenio colectivo por parte del equipo de directivos.

TITULO II

De las metas, sus indicadores y ponderadores

Artículo 9°: Los convenios de desempeño colectivo deberán fijar metas de gestión anuales y pertinentes que efectivamente contribuyan a mejorar el desempeño del establecimiento, las que deberán ajustarse a las po-

líticas educacionales establecidas por el Ministerio de Educación, estar en correspondencia con el Plan Anual de Gestión del establecimiento y cumplir con los siguientes requisitos mínimos del sistema de aseguramiento de la calidad:

1. En los convenios deberán fijarse un total de dos a cuatro metas anuales referidas, a lo menos, a dos de las siguientes áreas que integran el sistema de aseguramiento de la calidad:
 - a) *Area Liderazgo:* Aquella que agrupa prácticas de gestión tales como mecanismos, procedimientos, coordinaciones y acciones impulsadas por el equipo directivo, destinadas a orientar los distintos procesos individuales y colectivos hacia el logro de los objetivos institucionales;
 - b) *Area Gestión Curricular:* La que agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el equipo directivo para diseñar, implementar, evaluar y otorgarle sustentabilidad a su propuesta curricular;
 - c) *Area Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes:* Aquella que agrupa el conjunto de acciones y procesos que lleva a cabo el equipo directivo para promover y mantener un ambiente apropiado para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de todos los estudiantes y para la participación de todos los estamentos de la comunidad;
 - d) *Area Recursos:* La que agrupa el conjunto de acciones y procesos referidas a la organización, optimización y conservación de los diversos recursos del establecimiento educacional, en función de su Proyecto Educativo Institucional y de los resultados de aprendizaje de todos sus estudiantes, y
 - e) *Area Resultados:* La que agrupa el conjunto de datos referidos a logros institucionales, de aprendizajes de los alumnos y desatisfacción de la comunidad escolar del establecimiento como consecuencia de la gestión del equipo directivo.
- En todos los casos, una de las metas anuales deberá estar referida al área de resultados y otra al área de liderazgo o gestión curricular.
2. Las metas anuales deben corresponder a productos que constituyan mejoras o avances que impactan en la gestión del establecimiento.
 3. Las metas deberán expresarse en productos o resultados susceptibles de verificación.
- Artículo 10:** Se considerará que los productos establecidos en el convenio de desempeño colectivo generan mejoras o avances que impactan en la gestión del establecimiento cuando cumplan con al menos uno de los siguientes criterios:
- *Calidad de la práctica:* Los productos comprometidos deben dar cuenta de un cambio cualitativo en los resultados o en la ejecución de un proceso o acción del establecimiento educacional que incorpora característica o características que no estaban presentes en su estado inicial, y
 - *Despliegue de la práctica:* Los productos comprometidos deben dar cuenta de un cambio cuantitativo en los resultados o en la ejecución de un proceso o acción del establecimiento educacional, que incorpora algún o algunos ámbitos relevantes que no estaban presentes en su estado inicial.
- Artículo 11:** Cada meta comprometida deberá llevar asociado indicadores que permitan establecer objetivamente su nivel de cumplimiento.

Para efectos de cubrir el rango de resultados previsto para la percepción de la asignación de desempeño colectivo, cada meta deberá contener indicadores que permitan cuantificar sus niveles de logro, asociados a un 50%, 75%, 90% y 100% de cumplimiento de ella.

Los indicadores deberán construirse estipulando el plazo que se fija para el cumplimiento de la meta. El período de ejecución de las metas no puede ser superior al término del año escolar, determinado en el calendario escolar oficial.

Artículo 12: Para cada una de las metas comprometidas se deberá especificar su ponderación o peso relativo, la que en ningún caso podrá ser inferior a:

- 40% en el caso de ser dos las metas comprometidas.
- 30% en el caso de ser tres las metas comprometidas.
- 20% en el caso de ser cuatro las metas comprometidas.

La suma de las ponderaciones de las metas comprometidas debe totalizar un 100%.

Las ponderaciones deben guardar relación con la relevancia de la meta para el establecimiento y con el grado de dificultad en su cumplimiento.

Artículo 13: Cada meta deberá expresar los medios de verificación que permitan demostrar de un modo fehaciente la veracidad del producto alcanzado.

Para estos efectos se entenderá por medios de verificación la información documentada que permite constatar los cambios cualitativos o cuantitativos experimentados en las prácticas, procesos, actividades del equipo directivo y resultados del establecimiento que dan cuenta del avance en su gestión establecido en la meta. Estos pueden provenir de

documentos oficiales, fichas, formularios, bases de datos, actas, reportes, planificaciones y otros antecedentes probatorios similares.

TITULO III

Los convenios de desempeño colectivo y el procedimiento para su suscripción

Artículo 14: El convenio de desempeño colectivo deberá suscribirse anualmente entre el equipo directivo del establecimiento educacional y el sostenedor antes del 31 de marzo de cada año.

Artículo 15: El convenio de desempeño colectivo deberá contener a lo menos:

1. La individualización del establecimiento educacional;
2. La individualización de todos los integrantes del equipo directivo;
3. El objetivo general del convenio que se suscribe;
4. Las metas anuales del equipo directivo;
5. Los indicadores asociados a cada meta con su respectiva ponderación;
6. El plazo en que deberán cumplirse las metas fijadas;
7. Los medios de verificación de los productos que corresponden a cada meta;
8. Los mecanismos de control y evaluación de las metas fijadas, y
9. La firma de las partes.

Artículo 16: El convenio podrá suscribirse en los formatos que para dicho efecto elabore el Ministerio de Educación, en tres ejemplares originales, quedando uno en poder del equipo directivo, el segundo en poder del sostenedor y el tercero en el Departamento Provincial de Educación respectivo.

Artículo 17: El equipo directivo elaborará una propuesta de convenio de desempeño colectivo que contenga las metas anuales, sus indicadores, su ponderación y los mecanismos para la verificación de su cumplimiento en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9º y siguientes de este reglamento.

El equipo directivo deberá entregar su propuesta al sostenedor a más tardar el 3 de marzo de cada año.

Artículo 18: El sostenedor, dentro del plazo de 5 días contados desde la entrega de la propuesta de convenio de desempeño colectivo por parte del equipo directivo, podrá hacer observaciones a las metas, productos, indicadores, ponderaciones y medios de verificación propuestos por el equipo directivo, en el caso que no signifiquen un avance efectivo para la gestión del establecimiento de acuerdo a los criterios establecidos o existan otras metas prioritarias para el sostenedor.

El equipo directivo tendrá 3 días para subsanar las observaciones.

Artículo 19: Suscrito el convenio de desempeño colectivo, el sostenedor deberá exponerlo al consejo de profesores, personal no docente, alumnos, padres y apoderados y, en general, a toda la comunidad escolar.

Los representantes de los distintos actores de la comunidad escolar podrán requerir copia del convenio de desempeño suscrito.

Asimismo, el sostenedor del establecimiento educacional del sector municipal deberá poner en conocimiento del Concejo Municipal el convenio de desempeño colectivo suscrito.

Artículo 20: El sostenedor, a más tardar el 18 de marzo de cada año, deberá hacer entrega del convenio de desempeño colectivo suscrito al Departamento Provincial de Educación correspondiente a la jurisdicción del establecimiento.

Para estos efectos deberá presentar un ejemplar del convenio de desempeño colectivo suscrito, adjuntando sus anexos, si existieren, y el certificado emitido por los representantes de los distintos actores de la comunidad escolar en que conste el hecho de haber tomado conocimiento de él.

Artículo 21: El Jefe del Departamento Provincial de Educación dentro de los 4 días contados desde la recepción del convenio de desempeño colectivo, podrá hacer las observaciones que correspondan cuando el convenio no cumpla con algunos de los requisitos establecidos en los artículos 10 a 13 de este reglamento. Las observaciones, o la aprobación del convenio colectivo, en su caso, deberán notificarse al sostenedor y al equipo directivo.

El sostenedor y el equipo directivo, en conjunto, deberán subsanar las observaciones en el plazo de 3 días contados desde su notificación.

Estas modificaciones deberán ser informadas por el sostenedor a las instancias mencionadas en el artículo 19 de este reglamento.

TITULO IV

Del control y evaluación de las metas

Artículo 22: Corresponderá al sostenedor ejercer el control del grado de avance en el cumplimiento del convenio de desempeño colectivo, debiendo establecer al efecto, en conjunto con el equipo directivo, el procedimiento de seguimiento y auditoría periódica que permitan verificar de un modo objetivo el estado de avance de las metas comprometidas.

Artículo 23: Corresponderá, asimismo, al sostenedor la evaluación del cumplimiento del convenio de desempeño colectivo suscrito en base al informe fundado elaborado y suscrito por el equipo directivo.

Artículo 24: La evaluación tendrá por objeto determinar el grado de cumplimiento de las metas prefijadas, mediante la medición de los indicadores y aplicación de las ponderaciones establecidas en el convenio de desempeño colectivo, considerando siempre la ponderación relativa de tales metas según la prioridad que se les hubiese asignado.

En el proceso de evaluación, se compararán las metas prefijadas con los resultados obtenidos por el equipo directivo:

- Primero, se determinará por separado el nivel de cumplimiento alcanzado en cada una de las metas prefijadas, el que podrá ser de 0%, 50%, 75%, 90% o un 100%;
- Segundo, se aplicará al nivel de cumplimiento alcanzado las ponderaciones asignadas a cada una de las metas prefijadas, y
- Tercero, se procederá a sumar los resultados ponderados de cada una de las metas prefijadas.

Artículo 25: La evaluación deberá realizarse durante el mes de enero del año siguiente al que se suscribió el convenio.

Para estos efectos, el equipo directivo deberá entregar al sostenedor el informe fundado y todos los antecedentes necesarios para la evaluación del convenio de desempeño colectivo, a más tardar el 5 de enero del año siguiente al que se suscribió el convenio.

Artículo 26: El sostenedor deberá hacer entrega al Departamento Provincial de Educación respectivo de los resultados de la evaluación del convenio de desempeño colectivo, a más tardar el 20 de enero del año siguiente al que se suscribió el convenio, acompañando todos los medios de verificación y antecedentes que sustentan la evaluación.

Artículo 27: El Departamento Provincial de Educación deberá examinar los resultados de la evaluación presentada por el sostenedor

determinando al efecto si corresponde percibir la asignación que regula este reglamento.

Artículo 28: El sostenedor, al inicio del año escolar, deberá exponer a toda la comunidad escolar del grado de cumplimiento del convenio de desempeño colectivo suscrito el año precedente. Los representantes de los distintos actores de la comunidad escolar podrán requerir copia de la evaluación del nivel del cumplimiento de los citados convenios.

Artículo 29: No obstante lo establecido en el artículo 27, dentro del mes de marzo de cada año el Ministerio de Educación podrá encargar una auditoría de los convenios de desempeño colectivo, la que deberá pronunciarse sobre la evaluación presentada por el sostenedor.

Para su pronunciamiento, la auditoría podrá revisar los últimos convenios de desempeño suscritos, hasta por un máximo de cinco años, la evaluación del sostenedor referida al cumplimiento de dichos convenios y los medios de verificación que sustentan el nivel de cumplimiento de los mismos. Para desarrollar esta tarea la auditoría podrá visitar el establecimiento y solicitar al sostenedor y/o a cualquier integrante del equipo directivo la información necesaria para establecer si el conjunto de las evidencias auditadas fundamentan el grado de cumplimiento de las metas de los convenios sometidos a revisión.

Para estos efectos, será responsabilidad del sostenedor mantener disponibles los registros o medios de verificación que respaldan el cumplimiento de las metas comprometidas en los convenios de desempeño colectivo hasta por un máximo de cinco años, los que podrán ser requeridos para su revisión por la totalidad de dicho período.

Artículo 30: En caso que la evaluación por parte de la auditoría determinare que los resultados obtenidos fueron inferiores al grado de cumplimiento del convenio de desempeño colectivo declarado por el sostenedor,

el Ministerio de Educación deberá proceder a retener el pago de las siguientes cuotas a que puedan tener derecho los docentes directivos por concepto de esta asignación, previa notificación del sostenedor y del equipo directivo.

Artículo 31: Quienes fraudulentamente obtuvieren esta asignación por desempeño colectivo quedarán sujetos a las acciones administrativas y penales que correspondan.

Artículo transitorio: El inciso final del numeral primero del artículo 9° de este reglamento entrará en vigencia a partir del año 2007.

Durante los años 2005 y 2006, a lo menos, una de las metas anuales deberá estar referida a las áreas de liderazgo, gestión curricular o resultados.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Educación.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON VENEZUELA (*)

DECRETO N° 24

Núm. 24.- Santiago, 31 de enero de 2005.- Vistos: Los artículos 32, N° 17, y 50), N° 1), de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 20 de agosto de 2001, las Repúblicas de Chile y Bolivariana de Venezuela suscribieron, en Santiago, el Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Convenio fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 4.153, de 12 de marzo de 2003, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 27° del mencionado Convenio y, en consecuencia, éste entrará en vigor el 1° de abril de 2005,

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase el Convenio de Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela el 20 de agosto de 2001; 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, Pre-

sidente de la República de Chile.- Ignacio Walker Prieto, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Demetrio Infante Figueroa, Embajador, Director General Administrativo.

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

La República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela, animadas por el deseo de regular sus relaciones en el área de la Seguridad Social, han convenido lo siguiente:

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°

Definiciones

1. Las expresiones y términos que se indican a continuación tienen, para efectos de la aplicación del presente Convenio, el siguiente significado:
 - a) "Estados Contratantes": República Bolivariana de Venezuela y República de Chile.

(*) Publicado en Diario Oficial de 16.04.05.

- b) "Legislación", la Constitución, leyes, decretos, reglamentos y otras disposiciones sobre cotizaciones y beneficios de los sistemas de Seguridad Social que se indican en el artículo 2° de este Convenio.
 - c) "Autoridad Competente", respecto de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y de Venezuela, el Ministro del Trabajo.
 - d) "Institución Competente", designa la institución u organismo responsable, en cada caso, de la aplicación de la legislación a que alude el artículo 2° de este Convenio.
 - e) "Pensión", una prestación pecuniaria que tiene por objeto cubrir las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia, la cual se adquiere una vez cumplidos los requisitos legales pertinentes, de conformidad con la legislación que le sea aplicable, incluyendo los suplementos, asignaciones y aumentos.
 - f) "Período de Seguro", todo período de cotizaciones reconocido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier lapso considerado por dicha legislación como equivalente a un período de seguro.
 - g) "Trabajador Dependiente", toda persona que está al servicio de un empleador bajo un vínculo de subordinación y dependencia, mediante una remuneración, así como aquella que se considere como tal por la legislación aplicable.
 - h) "Trabajador Independiente", toda persona que ejerce una actividad por cuenta propia por la cual percibe ingresos.
 - i) "Beneficiario", todo afiliado o cualquiera persona que tiene el carácter de tal de acuerdo a la legislación aplicable.
 - j) "Organismo de Enlace", institución designada por la Autoridad Competente de los Estados Contratantes para coordinar la aplicación del presente Convenio.
 - k) "Trabajador desplazado o trasladado", aquel que es enviado por su empleador desde el territorio de un Estado Contratante al territorio del otro Estado Contratante para un trabajo específico y por un tiempo determinado.
2. Las demás expresiones y términos utilizados en el Convenio tienen el significado que les atribuye la legislación pertinente.

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 2°

Ambito de aplicación material

1. El presente Convenio se aplicará:
 - A) Respecto de Chile, a la legislación sobre:
 - a) El Nuevo Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual.
 - b) Los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y
 - c) Los regímenes de prestaciones de salud, para efectos de lo dispuesto en el artículo 11°.

- B) Respecto de Venezuela, conforme a Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI) y sujeta a las modificaciones posteriores, acorde al nuevo texto constitucional, a la Ley del Seguro Social y a su reglamento, en cuanto a que sus disposiciones no sean contrarias con la anterior:
- a) La Asistencia Médica, siempre y cuando no contraríe lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, respecto de los Subsistemas de Salud y Pensiones. Todo ello se aplicará en los términos contemplados en el artículo 11° del presente Convenio.
 - b) La Pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia, siempre y cuando no contraríe lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, respecto del Subsistema de Pensiones.
 - c) Las Leyes Especiales de los Subsistemas de Salud y Pensiones, en cuanto sean aplicables a la materia específica de este Convenio, cuando entren en vigencia.
2. El presente Convenio se aplicará igualmente a las disposiciones legales que en el futuro complementen o modifiquen las enumeradas en el número precedente, siempre que la Autoridad Competente del Estado Contratante respectivo no comunique objeción alguna al otro, dentro de los 6 meses siguientes a la notificación de tales leyes, reglamentos o disposiciones.
3. La aplicación de las normas del presente Convenio excluirá las disposiciones contenidas en otros Convenios bilaterales o multilaterales celebrados por la República de Chile, en relación con la legislación que se indica en el N° 1 de este artículo.

4. La aplicación de las normas del presente Convenio será de preferente aplicación a las disposiciones contenidas en otros Convenios bilaterales y multilaterales celebrados por la República Bolivariana de Venezuela, en relación a la legislación que se indica en el número 1 de este artículo.

Artículo 3°

Ambito de aplicación personal

Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, éste se aplicará a:

- a) Los nacionales de los dos Estados Contratantes que estén o hayan estado sujetos a la legislación mencionada en el artículo 2°;
- b) Los nacionales de un tercer país, que estén o hayan estado sujetos a la legislación de uno o ambos Estados Contratantes, y
- c) Las personas que deriven sus derechos de aquéllas mencionadas en las letras a) y b).

Artículo 4°

Igualdad de trato

En la aplicación del presente Convenio, las personas mencionadas en el artículo 3° letras a) y b), y las personas cuyos derechos deriven de ellas, que residan o permanezcan en el territorio de un Estado Contratante, tendrán las mismas obligaciones y beneficios establecidos en la legislación de ese Estado Contratante, para sus nacionales.

Artículo 5°

Exportación de pensiones

1. Las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia que se paguen de acuerdo con la legislación de un Estado Contra-

tante no podrán estar sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el otro Estado.

2. Las prestaciones indicadas en el número 1 precedente, debidas por uno de los Estados a los nacionales del otro Estado que residan en un tercer Estado, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los nacionales de los Estados Contratantes.

CAPITULO II

Disposiciones sobre la legislación aplicable

Artículo 6°

Regla general

El trabajador estará sometido a la legislación del Estado Contratante en que ejerza la actividad laboral, independientemente del Estado Contratante en que tenga su domicilio o del Estado Contratante en que el empleador tenga su sede, salvo lo dispuesto en los artículos 7°, 8° y 9° del presente Convenio.

REGLAS ESPECIALES

Artículo 7°

Trabajadores desplazados o trasladados

1. El trabajador dependiente al servicio de una empresa cuya sede se encuentre en el territorio de uno de los Estados Contratantes, que sea enviado al territorio del otro Estado para realizar trabajos de carácter temporal, quedará sometido a la legislación del primer Estado, siempre que la duración previsible del trabajo no exceda de tres años.
2. Si por circunstancias imprevisibles la duración del trabajo excediera de los tres años, el trabajador continuará sometido a la legislación del primer Estado por un nuevo período de tres años, siempre que

la Autoridad Competente del segundo Estado otorgue su conformidad.

Artículo 8°

Trabajadores al servicio del Estado y personal diplomático y consular

1. Este Convenio no afectará lo dispuesto en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas del 18 de abril de 1961, ni en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares del 24 de abril de 1963.
2. El funcionario público que sea enviado por uno de los Estados Contratantes al territorio del otro Estado continuará sometido a la legislación del primer Estado por el tiempo que dure su función.
3. Los nacionales de un Estado Contratante que se desempeñen como miembros del personal diplomático de una Misión Diplomática o funcionarios consulares de una Oficina Consular de ese Estado, en el territorio del otro Estado Contratante, estarán sujetos a la legislación del primer Estado Contratante.

Artículo 9°

Trabajadores a bordo de una nave o aeronave

El trabajador dependiente que ejerza su actividad a bordo de una nave o aeronave estará sometido, para los efectos de este Convenio, a la legislación del Estado donde tenga establecido su domicilio permanente.

Artículo 10°

Excepciones a las disposiciones de los artículos 6° a 9°

A petición del trabajador y del empleador, las Autoridades Competentes de ambos Estados Contratantes o las instituciones que éstas designen podrán, de común acuerdo,

establecer excepciones a las disposiciones contenidas en los artículos 6° a 9° para determinadas personas o categorías de personas.

TITULO II

Disposiciones relativas a prestaciones

CAPITULO I

Prestaciones de Salud

Artículo 11°

Prestaciones de salud para pensionados

Las personas que residan en el territorio de un Estado Contratante y perciban pensiones conforme a la legislación del otro Estado Contratante, tendrán derecho a prestaciones no pecuniarias en caso de enfermedad o accidente común, de acuerdo con la legislación del Estado en que residen, en las mismas condiciones que las personas que perciben prestaciones similares conforme a la legislación de ese Estado.

CAPITULO II

Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia

Artículo 12°

Totalización de períodos de seguro

Cuando la legislación de uno de los Estados Contratantes exija el cumplimiento de determinados períodos de seguro para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a beneficios de invalidez, vejez y sobrevivencia, los períodos cumplidos según la legislación del otro Estado se sumarán, cuando sea necesario, a los períodos cumplidos bajo la legislación del primer Estado, siempre que ellos no coincidan.

Para efectos de la aplicación del párrafo anterior, se exigirá un período mínimo de un año de cotizaciones.

Artículo 13°

Asimilación de los períodos de seguro

Si la legislación de un Estado Contratante subordina el otorgamiento de las prestaciones a la condición que el trabajador esté sometido a esa legislación en el momento en el cual se presenta la contingencia que da origen a la prestación, dicha condición se entenderá cumplida si al verificarse esa contingencia, el trabajador está cotizando en el otro Estado Contratante, o percibe pensión de este segundo Estado.

Artículo 14°

Calificación de invalidez

1. Para la determinación de la disminución de la capacidad de trabajo para efectos del otorgamiento de las correspondientes pensiones de invalidez, la Institución Competente de cada uno de los Estados Contratantes efectuará su evaluación de acuerdo con la legislación a la que está sometida. Los reconocimientos médicos necesarios serán efectuados por la Institución del lugar de residencia del requirente a petición de la Institución Competente del otro Estado.
2. Para efectos de lo dispuesto en el número anterior, la Institución del Estado Contratante en que resida el interesado pondrá a disposición de la Institución del otro Estado, a petición de éste y gratuitamente, los informes y documentos médicos que obren en su poder.
3. En caso de que la Institución Competente de Venezuela estime necesario que en Chile se realicen exámenes médicos adicionales que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados por dicha institución o en la forma en que lo determine la legislación pertinente. No obstante, en tal situación la Institución Competente requerirá directamente al interesado el reembolso del 50% del costo de esos exámenes.

4. En caso que la Institución Competente chilena estime necesario la realización de exámenes médicos adicionales en Venezuela, que sean de su exclusivo interés, el costo de éstos será asumido por la Institución Competente de Chile. No obstante, en tal situación la Institución Competente chilena requerirá del interesado el reembolso del porcentaje del costo de esos exámenes, de acuerdo a la legislación vigente, para lo cual podrá deducir dicho costo de las pensiones devengadas o del saldo de la respectiva cuenta de capitalización individual, según corresponda.
5. Cuando los nuevos exámenes se soliciten a propósito de una reclamación interpuesta al dictamen de invalidez emitido en Chile, el costo de tales exámenes será financiado en la forma señalada en el número anterior, salvo que la reclamación sea interpuesta por una Institución Competente chilena o por una compañía de seguros, en cuyo caso tales gastos serán financiados por el reclamante.

Artículo 15°

Aplicación de la legislación venezolana

1. La Ley de Seguro Social se aplicará siempre y cuando no contraríe lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral.
2. El cálculo de las cotizaciones para los actuales pensionados se hará conforme a lo establecido en la Ley de Seguro Social vigente. Por tanto:
 - 2.1. Tendrán derecho a una pensión de vejez:
 - a) El asegurado mayor de 60 años si es varón o de 55 si es mujer, siempre y cuando tengan acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas considerando las normas de totalización con-

tenidas en el artículo 13° del presente Convenio.

- b) En caso de no cumplir con los requisitos anteriormente establecidos, el asegurado puede, a su elección, esperar el cumplimiento de dichos requisitos o recibir una indemnización única equivalente al 10% de la suma de los salarios correspondientes a la suma de las cotizaciones acreditadas, para lo cual debe cumplir al menos un (1) año de cotizaciones. Cuando el beneficiario, después de recibir la indemnización única, efectuare nuevas cotizaciones, les serán agregadas a las que la causaron, si con ellas alcanza el derecho a pensión, pero al otorgársele ésta se le descontará la indemnización que percibió.

2.2. Tendrán derecho a una pensión de invalidez

- a) El inválido que tenga acreditadas no menos de cien (100) cotizaciones semanales en los últimos tres (3) años anteriores a la iniciación del estado de invalidez; y además,
- b) Un mínimo de doscientas cincuenta (250) semanas cotizadas. Cuando el asegurado sea menor de treinta y cinco (35) años, el mínimo de doscientas cincuenta (250) cotizaciones semanales se reducirá a razón de veinte (20) cotizaciones por cada año que le falte por cumplir esa edad, sin que ello excluya el cumplimiento del requisito establecido en el párrafo a.

2.3. Para el cálculo de la pensión de vejez o invalidez se tomará en cuenta lo establecido en la ley de homolo-

gación de pensiones, referente al salario mínimo.

- 2.4. La Pensión de Sobreviviente se causa por el fallecimiento de un beneficiario de pensión de vejez o invalidez en todo caso, y por el fallecimiento de un asegurado, siempre que éste
- a) Tenga acreditadas no menos de setecientas cincuenta (750) cotizaciones semanales.
 - b) Cumpla con los requisitos para tener derecho a una pensión de invalidez al momento de fallecido, o bien
 - c) Haya fallecido a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que el trabajador para el día del accidente o enfermedad profesional esté sujeto a la obligación del Seguro Social.
 - d) La base de cálculo, a los efectos de la pensión de sobrevivientes, se hará conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley del Seguro Social.
3. Los afiliados que, de acuerdo a la reforma implementada en Venezuela, entren a formar parte del Subsistema de Pensiones, recibirán prestaciones y realizarán las cotizaciones conforme lo establezca la Ley del Subsistema de Pensiones.
4. Tendrán derecho a la asistencia médica integral, a partir del primer día de la enfermedad o accidente:
- a) Los asegurados, pensionados por invalidez, vejez o sobrevivencia y los familiares calificados establecidos en el reglamento de la Ley de Seguro Social. Este derecho no está sujeto a períodos previos de cotización para

los beneficiarios, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Seguro Social.

- b) Bajo el nuevo régimen de Seguridad Social Integral tendrán derecho a recibir asistencia médica integral los pensionados por invalidez, vejez y sobrevivencia, así como sus familiares calificados conforme a lo que establezcan las Leyes Especiales de los Subsistemas de Salud y Pensiones.

Artículo 16°

Aplicación de la legislación chilena

1. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones financiarán sus pensiones en Chile con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual. Cuando éste fuere insuficiente para financiar pensiones de un monto al menos igual al de la pensión mínima garantizada por el Estado, los afiliados tendrán derecho a la totalización de períodos computables de acuerdo al artículo 12° de este Convenio para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de sobrevivencia.
2. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exigen las disposiciones legales chilenas para pensionarse anticipadamente en el Nuevo Sistema de Pensiones, se considerarán como pensionados de los regímenes previsionales indicados en el párrafo cuarto, los afiliados que hayan obtenido pensión conforme a la legislación de Venezuela.
3. Los trabajadores que se encuentren afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones en Chile, podrán enterar voluntariamente en dicho Sistema cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en Venezuela, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de dicho Estado relativa a la obligación de cotizar. Los

trabajadores que opten por hacer uso de este beneficio quedarán exentos de la obligación de enterar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud en Chile.

4. Los imponentes de los regímenes de pensión administrados por el Instituto de Normalización Previsional también tendrán derecho al cómputo de períodos en los términos del artículo 12° de este Convenio para acceder a los beneficios de pensión establecidos en las disposiciones legales que les sean aplicables.
5. En las situaciones contempladas en los números 1 y 4 anteriores, la Institución Competente determinará el valor de la prestación como si todos los períodos de seguro hubieren sido cumplidos conforme a su propia legislación y, para efectos del pago del beneficio, calculará la parte de su cargo como la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esa legislación y el total de períodos de seguro computables en ambos Estados.

Cuando la suma de períodos de seguro computables en ambos Estados Contratantes exceda el período establecido por la legislación chilena para tener derecho a una pensión completa o a una pensión mínima, según corresponda, los años en exceso se desecharán para efectos de este cálculo.

TITULO III

CAPITULO I

Disposiciones diversas

Artículo 17°

Presentación de solicitudes, comunicaciones o apelaciones dentro de plazo

Las solicitudes, declaraciones, recursos y otros documentos que, a efectos de la

aplicación de la legislación de un Estado Contratante, deban ser presentados en un plazo determinado ante las Autoridades o Instituciones correspondientes de ese Estado, se considerarán como debidamente presentados si hubieran sido recepcionados dentro del plazo respectivo ante la Autoridad o Institución correspondiente del otro Estado Contratante.

Artículo 18°

Asistencia recíproca

1. Para la aplicación de este Convenio, las Autoridades Competentes, los Organismos de Enlace y las Instituciones Competentes de los Estados Contratantes se prestarán asistencia recíproca tal como si se tratara de la aplicación de su propia legislación. Dicha asistencia será gratuita.
2. Las Autoridades e Instituciones Competentes de los dos Estados Contratantes podrán comunicarse directamente entre sí, y con las personas interesadas. También podrán, si fuere necesario, comunicarse a través de canales diplomáticos y consulares.
3. Los agentes diplomáticos y los funcionarios consulares de un Estado Contratante podrán dirigirse a las Autoridades e Instituciones Competentes del otro Estado Contratante con el fin de obtener la información necesaria para velar por los intereses de las personas cubiertas por este Convenio.

Artículo 19°

Exención de impuestos, derechos y exigencias de legalización

1. El beneficio de las exenciones de derechos de registro, de escritura, de timbre y de aranceles consulares u otros análogos previstos en la legislación de un Estado Contratante, se extenderá a los certificados y documentos que se expidan

por las Instituciones del otro Estado para la aplicación del presente Convenio.

2. Todos los actos administrativos y documentos que se expidan por una Institución de un Estado Contratante para la aplicación del presente Convenio, serán dispensados de los requisitos de legalización u otras formalidades similares para su utilización por Instituciones Competentes del otro Estado.

Artículo 20°

Moneda, forma de pago y disposiciones relativas a divisas

1. Los pagos que procedan en virtud de este Convenio se podrán efectuar en la moneda de curso legal de cualquiera de los Estados Contratantes o en su equivalente en dólares de los Estados Unidos de América, y se pagarán en el lugar de residencia del beneficiario.
2. La fecha y forma de pago del beneficio se efectuará conforme a la legislación del Estado que realiza dicho pago.
3. En caso de que uno de los Estados Contratantes imponga restricciones sobre divisas, ambos Estados Contratantes acordarán, sin dilación, las medidas que sean necesarias para asegurar las transferencias entre los territorios de ambos Estados Contratantes respecto de cualquier suma que deba pagarse en conformidad con el presente Convenio.

Artículo 21°

Atribuciones de las autoridades competentes

Las Autoridades Competentes de los Estados Contratantes deberán:

- a) Establecer los Acuerdos Administrativos necesarios para la aplicación del presente Convenio.

- b) Designar los respectivos Organismos de Enlace.

- c) Comunicarse las medidas adoptadas en el plano interno para la aplicación del presente Convenio.

- d) Notificarse toda modificación de la legislación indicada en el artículo 2°.

- e) Prestarse sus buenos oficios y la más amplia colaboración técnica y administrativa posible para la aplicación de este Convenio.

Artículo 22°

Regulación de controversias

1. Las Autoridades Competentes deberán resolver mediante negociaciones directas las diferencias de interpretación del presente Convenio y de sus Acuerdos Administrativos.
2. Si una controversia no pudiera ser resuelta mediante negociaciones directas en un plazo de seis meses a partir de la primera petición de negociación, ésta deberá ser sometida a una comisión arbitral, cuya composición y procedimiento serán fijados de común acuerdo entre los Estados Contratantes. La decisión de la comisión arbitral será obligatoria y definitiva.

CAPITULO II

Disposiciones transitorias

Artículo 23°

Cómputo de períodos anteriores a la vigencia del convenio

Los períodos de seguro cumplidos según la legislación de un Estado Contratante antes de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio, serán tomados en consideración

para la determinación del derecho a las prestaciones que se reconozcan en virtud del mismo.

Artículo 24°

Contingencias acaecidas antes de la vigencia del Convenio

1. La aplicación de este Convenio otorgará derecho a prestaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigencia. Sin embargo, el pago de las mismas no se efectuará por períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.
2. Las prestaciones que hayan sido liquidadas por uno o ambos Estados o los derechos que hayan sido denegados antes de la entrada en vigencia del Convenio, serán revisados a petición de los interesados o de oficio, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio. El monto de la pensión resultante de este nuevo cálculo no podrá ser inferior al de la prestación primitiva. No se revisarán las prestaciones abonadas que hayan consistido en una cantidad única, salvo lo dispuesto en el artículo 15, 2.1, letra b.
3. Las normas sobre prescripción y caducidad existentes en los Estados Contratantes podrán aplicarse a los derechos previstos en este artículo, siempre que los interesados presenten la solicitud con posterioridad a los dos años siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

CAPITULO III

Disposiciones finales

Artículo 25°

Duración y denuncia del Convenio

1. El presente Convenio se celebra por tiempo indefinido. Podrá ser denunciado por

cualquiera de los dos Estados Contratantes. La denuncia deberá ser notificada por escrito, por la vía diplomática, produciéndose el término del Convenio a los 12 meses, contados desde la fecha de su recepción.

2. En caso de denuncia, las disposiciones del presente Convenio continuarán aplicándose a los derechos ya reconocidos, no obstante las disposiciones restrictivas que la legislación de cualquiera de los Estados pueda prever para los casos de residencia en el extranjero de un beneficiario.
3. Los Estados Contratantes establecerán un acuerdo especial para garantizar los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro o equivalentes cumplidos con anterioridad a la fecha de término de la vigencia del Convenio.

Artículo 26°

Modificación del Convenio

El presente Convenio podrá ser modificado por mutuo acuerdo de los Estados Contratantes, mediante notificación por escrito, por la vía diplomática, produciéndose su entrada en vigor a los noventa (90) días después de que los Estados Contratantes hayan efectuado la última notificación de haberse cumplido los requisitos constitucionales y legales internos.

Artículo 27°

Firma y entrada en vigor del Convenio

1. El presente Convenio será aprobado de acuerdo con la legislación interna de cada uno de los Estados Contratantes.

El presente Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a

aquél en que se haya recibido la última notificación de los Estados Contratantes, de haberse cumplido todos los requisitos constitucionales y legales internos para su aprobación.

Hecho en Santiago, Chile, a los veinte días de agosto del año 2001, en dos ejempla-

res originales, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Por la República de Chile, María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.- Por la República Bolivariana de Venezuela, Blancanieve Portocarrero, Ministra del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Marzo

- Ley N° 20.006. Establece concursabilidad de los cargos de directores de establecimientos educacionales municipales (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.008. Establece asignaciones que indica para funcionarios municipales y jueces de policía local (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 25, de 28.01.05, de la Subsecretaría del Trabajo. Nombra Director del Trabajo a don Marcelo Albornoz Serrano.

24 Marzo

- Decreto N° 79, de 12.03.04, del Ministerio de Educación. Reglamenta inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.962 que regula el estatuto de las alumnas en situación de embarazo y maternidad.

1° Abril

- Ley N° 20.009. Limita la responsabilidad de los usuarios de tarjetas de crédito por operaciones realizadas con tarjetas extraviadas, hurtadas o robadas.

2 Abril

- Decreto N° 16, de 11.02.05, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Modifica Decreto N° 20, de 1982, que reglamenta el pase escolar en los términos que indica.

8 Abril

- Decreto N° 176, de 6.08.04, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento sobre asignación de desempeño colectivo (*publicado en esta edición del Boletín*).

9 Abril

- Decreto N° 29, de 28.01.05, del Ministerio de Educación. Fija forma de pago de la subvención general básica especial diferencial a los alumnos de integrados en cursos de enseñanza media.

9 Abril

- Resolución N° 122 exenta, de 16.03.05, del Ministerio de Salud. Rectifica Resolución exenta N° 50 de 2005, que modifica Resolución exenta N° 176 de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el arancel de prestaciones de salud de la Ley N° 18.469.

11 Abril

- Ley N° 20.007. Modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones, en materia de contratos de promesa de compraventa de determinados bienes raíces sin recepción definitiva.

13 Abril

- Decreto N° 93, de 1°.02.05, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para la aplicación del artículo noveno de la Ley N° 19.983, respecto de la cesión de los créditos contenidos en una factura electrónica.

16 Abril

- Decreto N° 24, de 31.01.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con Venezuela (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 20, de 24.01.05, del Ministerio de Educación. Fija remuneración total mínima para los profesionales de la Educación del sector municipal y particular subvencionado para el año 2005. El artículo 1° de este decreto, señala: "Fijase el monto de la remuneración total mínima, resultante de aplicar el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N° 19.933, a partir del 1° de febrero de 2005, en la suma de \$ 427.761 (cuatrocientos veintisiete mil setecientos sesenta y un pesos) para los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales.". Su artículo 2°, en tanto, prescribe: "Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, el valor de la remuneración total mínima estará determinado por la proporción correspondiente".

18 Abril

- Decreto N° 40, de 28.01.05, del Ministerio de Salud. Fija cobertura financiera mínima por aplicación del artículo 31 de la Ley N° 19.966.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES.
NO DEPOSITAR EN CUENTA CORRIENTE DEL SINDICATO MONTOS
DESCONTADOS POR CONCEPTO DE CUOTA SINDICAL

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia por práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, en contra de la empresa Panadería Super Pan El 21 Ltda.

Doctrina

... se condena a la denunciada Panadería Super Pan El 21 Ltda., representada por don Javier Méndez Seija, ya individualizados, en calidad de autora de prácticas antisindicales denunciadas a fs. 11. Debiendo procederse al inmediato íntegro en arcas del Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria del Pan, Ramos Similares y Actividades Conexas de las cuotas sindicales descontadas y no enteradas en dicha organización a contar del mes de junio de 2001, las que deberán ser reajustadas conforme el inciso final del artículo 262 del Código del Trabajo.

Sentencia del Primer Juzgado Laboral de San Miguel.

San Miguel, 16 de septiembre de 2003.

Vistos:

A fs. 11 comparece don Williams Reveco Leyer, Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, ambos domiciliados en Pirámide 1044, San Miguel. Quien interpone denuncia por prácticas antisindicales en contra de Panadería Super Pan El 21 Ltda., representada por don Javier Méndez Seija, ambos domiciliados en Gran Avenida José Miguel Carrera 7985, La Cisterna, fundada en el hecho que ésta no ha efectuado el depósito en la cuenta del Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria del Pan, Ramos Similares y Actividades Conexas montos descontados por concepto de cuotas sindicales. Termina solicitando, se ordene el cese de esta acción constitutiva de prácticas antisin-

dicales, subsanándose los efectos de toda lesión que hubiere sufrido o sufra por esta causa la libertad sindical y se imponga a la denunciada una multa equivalente a 150 Unidades Tributarias Mensuales o lo que este Tribunal estime en justicia y se ordene pagar al Sindicato afectado las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores afiliados a éste.

A fs. 20 se provee la denuncia, fijándose día y hora para la celebración de la audiencia correspondiente.

A fs. 26 se lleva a efecto la audiencia decretada.

A fs. 35 se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando.

1. Que el Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur don Williams Reveco Leyer, ha denunciado la existencia de

las prácticas antisindicales referidas en lo expositivo de este fallo, llevadas a efecto por Panadería Super Pan El 21 Ltda.

2. Que de fs. 1 a 10 se encuentra agregada documentación, legalmente acompañada y no objetada, emanada de la Inspección del Trabajo, denunciante, la que goza de presunción legal de veracidad, que da cuenta de la infracción a la actividad sindical que fuera constatada por la fiscalizadora doña Carmen Munita Fuentes quien detenta la calidad de ministro de fe según se establece en el Art. 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 474 del Código del Trabajo.
3. Que en la audiencia de fs. 26 la denunciante expone ante el tribunal que ratifica los hechos denunciados como prácticas antisindicales. Por su parte, la denunciada expresa que el no pago de cuotas sindicales se ha debido a que ésta ignoraba el monto de los descuentos por cuota sindical y que jamás se le ha notificado un acuerdo de asamblea en este sentido, pagándose de buena fe a los trabajadores el sueldo bruto, solicitando el rechazo de la denuncia. Además comparecen a la audiencia, el Presidente del Sindicato afectado don Camilo Romero Pinilla, quien expone que todas sus planillas de salarios dirigidas a las empresas llevan consigo el descuento diario de la cuota sindical, comparece asimismo el Tesorero de la organización sindical quien expone que ante el no pago, en 5 ocasiones requirió de la empresa el pago de las cuotas sindicales de \$ 4.800 hasta mayo de 2001 y de 5.250 a contar de esa fecha. Por último declaran los trabajadores presuntamente afectados señores Ramón Galdámez Bravo, Jorge Leiva Román e Ismael Avila Torres, quienes se encuentran contestes en señalar que sus remuneraciones no se aumentaron desde el año 2001 en que se ha denunciado se dejó de pagar la cuota, recibiendo todos ellos la misma remuneración de la época en que sí se hacía el descuento.
4. Que a mayor abundamiento al celebrarse la audiencia de fs. 31, la denunciada se allana al pago de las cuotas sindicales, solicitando al Tribunal un plazo hasta el 22 de agosto de 2003 a fin de dar cuenta del cumplimiento de la obligación, lo que según consta del proceso la denunciada no realizó.
5. Que apreciada en conciencia la prueba rendida y demás antecedentes allegados al proceso, estos resultan suficientes para tener por establecida la ocurrencia del hecho denunciado, el que constituye un claro atentado a la libertad sindical, descrito en especial en el artículo 289 letra a) del Código del Trabajo.
6. Que no existe constancia en autos que al momento de la dictación de esta sentencia la denunciada hubiese cesado en la realización de los hechos denunciados ni que haya subsanado sus efectos, por lo que se deberá acoger lo solicitado por la denunciante en el sentido de ordenar el inmediato íntegro de la institución sindical denunciante de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores señores Ramón Galdámez, Jorge Leiva, Guillermo Decamán y Segundo Avila.
7. Que en lo referente a la aplicación de multa solicitada, ponderando la gravedad de los hechos denunciados; la renuencia del denunciado ante los requerimientos efectuados a fin de subsanar el hecho constitutivo de prácticas antisindicales y por otra parte, no existiendo constancia en autos que el denunciado hubiese sido condenado anteriormente como autor de prácticas antisindicales o desleales, se le impondrá una multa ascendente a Diez (10) Unidades Tributarias Mensuales.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 261, 262, 289 y siguientes y 474 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, se resuelve:

- I. Que se condena a la denunciada Panadería Super Pan El 21 Ltda., representada por don Javier Méndez Seija, ya individualizados, en calidad de autora de prácticas antisindicales denunciadas a fs. 11. Debiendo procederse al inmediato íntegro en arcas del Sindicato Intereempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria del Pan, Ramos Similares y Actividades Conexas de las cuotas sindicales descontadas y no enteradas en dicha organización a contar del mes de junio de 2001, las que deberán ser reajustadas conforme el inciso final del artículo 262 del Código del Trabajo.
- II. Que se impone a la denunciada Panadería Super Pan El 21 Ltda. el pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación Empleo ascendente a 10 Unidades Tributarias Mensuales.
- III. Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por doña Cecilia Loma-Osorio Pérez, Juez Titular.

Rol N° L-2.176-2003.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel.

San Miguel, 30 de enero de 2004.

Vistos:

El mérito de los antecedentes, lo dispuesto en los artículos 465 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de dieciséis de septiembre de dos mil tres, escrita de fojas 36 a 41.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por las Ministras señoras Carmen Carvajal, María Teresa Letelier y la Abogada Integrante señora María Eugenia Montt.

Rol N° 453-2003.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES.
PRESIONES DEL EMPLEADOR PARA QUE EMPLEADOS RENUNCIEN AL
SINDICATO. INTERFERENCIA AUTONOMIA SINDICAL. CONCEPTO
LIBERTAD SINDICAL

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia por práctica antisindical interpuesta por la Inspección del Trabajo de Maipú, en contra de la empresa Carrefour Chile S.A.

Doctrina

"... para constituir la figura de práctica antisindical, resulta indispensable que el empleador o el Estado, efectúen una acción u omisión cuya motivación esté encaminada a impedir o desarticular los grupos de trabajadores organizados en pos de la defensa de los intereses de sus afiliados.

"De lo anterior se desprende que existe un elemento objetivo y subjetivo, los cuales concurren en la definición de esta conducta, el objetivo se refiere a la conducta material llevada a cabo, la cual necesariamente debe estar imbuida de un ánimo preconcebido, elemento subjetivo, para obtener la afiliación o desafiliación sindical, o para que el trabajador se abstenga de postular a un sindicato o para que, de cualquier forma, impidan u obliguen a un trabajador a promover una organización sindical de su conveniencia, en fin cualquier acción u omisión tendiente a impedir o entorpecer de cualquier forma la libertad de opinión de los miembros de un sindicato".

La empresa denunciada actuó con interferencia de la autonomía garantizada a las organizaciones sindicales, entorpeciendo la libre asociación por parte de los trabajadores, bajo amenazas de diversa índole, tales como: amenazas de despido, de estancamiento laboral sin posibilidades de aumento de sueldo ni ascensos para quienes adhirieran al sindicato.

Sentencia del Noveno Juzgado Laboral de Santiago.

Santiago, 4 de marzo de 2003.

Vistos:

A fojas 46 y siguientes, comparece doña Patricia Stocker Muñoz, Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, ambos domiciliados en calle Manuel Rodrí-

guez N° 1876, comuna de Maipú, Santiago, quien deduce denuncia en contra de Carrefour Chile S.A., representada legalmente por Marcel Hellot Thierry, ambos domiciliados en Américo Vespucio N° 2705, comuna de Cerrillos, Santiago, por haber incurrido en prácticas antisindicales.

Funda su acción en denuncia formulada el 12 de febrero de 2002, oportunidad en la cual el sindicato en cuestión señaló que el día 1° de febrero de ese mismo año, presen-

taron a la denunciada un proyecto de contrato colectivo, representando a 289 socios y además la solicitud para que dicha empresa descontara la cuota sindical correspondiente al mes de febrero.

Luego de lo referido, el denunciado incurrió en presiones indebidas, tendientes a favorecer que los socios del Sindicato de la Empresa de Supermercados Carrefour S. A. se desafilien de esta organización.

Es así como el día 11 de marzo siguiente, se realizó visita inspectiva por doña Carmen Gloria López Cea.

Ella sostiene haber tenido acceso a 13 renunciadas al sindicato, 7 de las cuales tenían el mismo formato perteneciente a la empresa (con logotipo Carrefour) y se encontraban en el sistema informático. Las otras 6, señala ser iguales entre sí y pertenecer a la sección de panadería por haber sido confeccionadas por el jefe de esta área, don Rodrigo Reyes, quien manifestó que lo realizó a petición de los trabajadores.

Refiere, además, que en lo que dice relación con el descuento de las cuotas sindicales, el jefe de personal de la empresa, don Pablo Bórquez, llamó uno a uno a los socios del sindicato con el objeto que tomaran conocimiento de la solicitud de descuento y lo aceptaran, ocasión aprovechada por él para presionar directa o indirectamente a los trabajadores algunos de los cuales optaron por renunciar al sindicato. El jefe de personal, manifestó que al saber que esto podía hacerse cesó la práctica referida.

Asimismo, indica que las renunciadas efectuadas por tal motivo fueron muchas más, sin embargo, la empresa no hizo válida las renunciadas y procedió a descontar las cuotas.

En conclusión, la fiscalizadora actuante constató que el empleador denunciado a través de personal que lo representa promovió la renuncia de varios socios del sindicato de la empresa, valiéndose para ello de la cita-

ción a cada socio respecto del cual se había solicitado, por el sindicato, el descuento de la cuota sindical bajo la excusa de la necesaria ratificación de tal descuento, hecho este último, del todo innecesario e inocuo para los fines declarados por los representantes de la empresa denunciada, pero en nada inocua con relación al buen funcionamiento de la organización sindical, al transformarse en una medida que tuvo como consecuencia la desafiliación de varios socios del sindicato, sin que el cese posterior de tal medida, pueda entenderse como reparadora del daño causado, toda vez que tal reparación únicamente le cabe estimarla a este tribunal conociendo de esta denuncia.

En cuanto a los fundamentos de derecho, menciona que de acuerdo al artículo 292 inciso cuarto del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo debe denunciar al tribunal competente y los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento.

Para acreditar que tales hechos constituyen un atentado en contra de la libertad sindical, menciona lo preceptuado por la Constitución Política del Estado en el artículo 1º inciso 3º que señala que el Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines; también la norma del artículo 19 N° 19 de la carta fundamental que dispone que la Constitución asegura a todas las personas, el derecho de sindicarse en los casos y en la forma que señale la ley, que la afiliación será siempre voluntaria y que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.

También de acuerdo al artículo 5º inciso segundo del mismo cuerpo legal, que incorpora a los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes como limitante al ejercicio de la soberanía en cuanto establecen derechos esenciales que

emanan de la naturaleza humana, menciona los siguientes tratados internacionales:

Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, en su artículo 8° 1 a, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, en su artículo 22.1. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica en su artículo 16.1, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 2°, el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1° N° 1 y N° 2; todos los cuales establecen el derecho a constituir sindicatos para proteger sus intereses económicos y sociales y a afiliarse voluntariamente a los mismos.

De esta forma, constituye un atentado a estos derechos toda práctica atentaría a la libertad sindical que importe una injerencia de la empleadora en asuntos propios de la organización, como manifiesta haber ocurrido en autos, tanto a nivel individual como lo consiguió a través de la desafiliación forzada de los trabajadores, como a nivel colectivo al afectar el normal funcionamiento de la organización. Luego menciona jurisprudencia que ratifica su razonamiento.

En virtud de los hechos descritos, por configurar graves conductas lesivas de la libertad sindical, solicita aplicar a la denunciada una multa equivalente a 100 U.T.M.

A fojas 119, se lleva a cabo la audiencia de estilo, oportunidad en la cual la denunciante ratifica la denuncia y además comparecen los trabajadores presuntamente afectados ellos son:

Doña Gabriela Vergara Villalón, secretaria del sindicato, a fojas 121, quien señala que después de haber entregado el listado de socios del sindicato al encargado de remuneraciones de la empresa Luis Díaz, los primeros días de febrero del año 2002, llamaron a cada uno para firmar el descuento de \$ 3.000, a las oficinas administrativas, en ella se en-

contraba el jefe del sector de empleados, el de seguridad y el jefe de gestión, quienes presionaban sobre si se firmaba el descuento o se renunciaba al sindicato, ellas consistían en no otorgárseles aumento de sueldo ni ser considerados para los ascensos. A los trabajadores que renunciaron debido a que no tenían forma de hacer la carta sus respectivos jefes les hicieron cartas tipo.

Don Luis Zavala Moraga, presidente del sindicato a fojas 123, señala que el año 2002 presentaron proyecto de contrato colectivo a la empresa, al día siguiente se ejerció presión por parte de Iván Portuguez, Gerente de Finanzas, Sonia Olgún, jefe de caja, Mike Marshall, gerente de área, Rodrigo Reyes, sector de panadería, Pascual de Lucas, para que renunciaran al sindicato, a cambio les daban un ascenso o mejores posibilidades de remuneraciones, por el contrario a quienes no firmaban iban a quedar estancados y sin posibilidades de obtener nada a cambio de la empresa.

Luego comenzaron a llamar uno a uno a la oficina de Pablo Bórquez, encargado de remuneraciones, en este lugar estaba el jefe de seguridad Iván Arellano, Mike Marshall y preguntaron a cada trabajador, si estarían de acuerdo en el descuento de la cuota, a lo que se les manifestaba que de no renunciar al sindicato se les rebajaría la remuneración, que la forma de que no pasara era renunciando con unas cartas tipo que ya estaban diseñadas.

Manifiesta que él se acercó a don Iván Portuguez, para que pararan toda la presión y él señaló que estaba en todo su derecho de consultar a cada trabajador lo relativo a los descuentos y si quería seguir en el sindicato, luego de esto se dirigió a la Inspección del Trabajo por esta práctica antisindical.

Don Juan Carlos Pérez Navarro, tesoroero del sindicato a fojas 130, quien sostiene que alrededor del 8 a 10 de febrero, la directiva del sindicato entregó a la empresa un proyecto de contrato colectivo en el cual se

pedían beneficios a la empresa, junto con eso iba un listado de los socios, eso ocurrió el 1º de febrero el 8 ó 10 empezaron las presiones porque la empresa empezó a llamar uno por uno para saber si estábamos de acuerdo con la cuota sindical, en ese momento aprovecharon para atemorizar a la gente, a muchos se les dijo que con su afiliación se iba cortar su carrera en cuanto a ascender y si seguían en el sindicato con el tiempo iban a ser despedidos igual.

A fojas 131, comparece don Genaro Curia Aravena, en representación del denunciado Carrefour S. A. Solicita el rechazo de la denuncia de autos por no ser efectivos los hechos en la forma en él señalada.

Además señala que objeta los documentos en los que se funda la pretensión por tratarse de meras fotocopias, no emanar de su representada ni ha sido otorgado o suscrito por representante o apoderado de la empresa y, asimismo, por no constar la autenticidad de los mismos, en particular los documentos de fojas 10 a fojas 26.

Indica que en el informe de fojas 1 se mencionan 13 cartas de renuncia que imputa a su representada, sin embargo sólo se acompañaron 7 al expediente y una duplicada, lo que también ocurrió con las cartas que acompañó el presidente del Sindicato y que son las mismas acompañadas por la Inspección denunciante.

Por otro lado, destaca que la propia fiscalizadora señaló que sólo pudo entrevistar a 7 trabajadores, 6 de los cuales declararon haber "renunciado en forma voluntaria al sindicato por problemas de tiempo para asistir a reuniones y el monto de la cuota", por lo que sólo una persona habría sido presumiblemente presionada para que renunciara al Sindicato.

Indica que resulta poco verosímil la pretensión de la contraria, debido a que en el mes de febrero de 2002 su representada tenía alrededor de 1.611 trabajadores y que de ellos sólo 215 se encontraban afiliados al

sindicato, siendo hoy 219 distribuidos en los distintos supermercados. Señala que por ley todos los trabajadores de la empresa quedaron afectos a la comisión negociadora por lo que debían pagar la cuota sindical durante todo el proceso, por lo que carece de relevancia el hecho que alguno quisiera desafiliarse puesto que ello no era posible.

Los problemas comenzaron cuando se les comunicó a los trabajadores el descuento, puesto que algunos de ellos no estuvieron de acuerdo y solicitaron ayuda en administración, ahí renunciaron y tales cartas se entregaron a la fiscalizadora. Señala que del informe de fiscalización se desprende que sólo 1 trabajador de 1.611 denunció presiones para desafiliarse del sindicato lo que, a su juicio, no alcanza a revestir la gravedad que quiere imputarle la contraria y menos para aplicar una sanción como la que pretende.

Precisa, además, que el sindicato no contaba con 280 personas según se constata en el informe de fiscalización, puesto que deben descontarse 60 personas que al momento de la negociación habían dejado de pertenecer a la empresa. Por esta razón y las anteriores solicita se rechace la denuncia de autos en todas sus partes, con costas.

A fojas 193 se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

- I. En cuanto a la objeción de documentos:
 - 1º Que a fojas 133, la parte denunciada objetó los documentos rolantes de fojas 1 a 26, fundantes de este procedimiento, toda vez que se tratan de simples fotocopias, emanan de terceros ajenos al juicio y no se encuentran suscritos por ninguno de los representantes de la denunciada.
 - 2º Que la objeción formulada por la parte sólo ha mirado al valor proba-

torio de los mismos, facultad privativa de esta sentenciadora, sin que su impugnación se fundara en causa legal para ello, razón por la cual se negará lugar a ésta, según se dispondrá en lo resolutivo de este fallo.

II. En cuanto al fondo:

- 3° Que a fojas 46 y siguientes, comparece la denunciante, Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, representada por doña Patricia Stocker Muñoz, quien solicita se condene a la denunciada Carrefour Chile S.A., por incurrir en prácticas antisindicales consistentes en presiones indebidas tendientes a favorecer que socios del sindicato de la empresa desafilieran de dicha organización, se subsanen los actos constitutivos de la lesión a la libertad sindical y se la condene al pago de una multa ascendente a 100 Unidades Tributarias Mensuales.
- 4° Que la denunciada negó los hechos constitutivos de la denuncia, toda vez que ella sólo pretendió informar personalmente a los miembros del sindicato del descuento de la cuota sindical y que, en cuanto supo que no era procedente, dejó de hacerlo, por lo que solicita el rechazo de la denuncia, con costas.
- 5° Que con el objeto de fundamentar su pretensión, la denunciante acompañó al proceso sólo prueba Documental: de fojas 1 a 44, consistente en informe de fiscalización manual, carta del Directorio del Sindicato a doña María Ester Feres, comunicación interna de la Inspección ordenando la fiscalización que dio origen a este procedimiento, acta complementaria de la denuncia de práctica desleal antisindical, 10 cartas de renuncia al sindicato, listado de miembros del sindicato para descuento

de cuota sindical, sentencia del 6° Juzgado Laboral de Santiago.

- 6° Que la denunciada acompañó las siguientes probanzas con el objeto de desvirtuar las alegaciones de la contraria: I. Documental: de fojas 70 a 116, consistente en 9 cartas de renuncia al sindicato de las cuales 3 están repetidas, nómina de trabajadores sindicalizados, finiquitados al 31 de enero de 2002, listado de trabajadores a quienes se efectúa descuento de cuota sindical, carta de 7 de febrero de 2002 en que el Gerente de Administración, Leopoldo García Santos comunica de la presentación del proyecto de contrato colectivo, carta al Inspector Comunal del Trabajo Maipú, por la cual remite respuesta al proyecto de contrato colectivo; II. Testimonial: de fojas 140 y siguientes, en la que deponen los señores Pablo Bórquez Matamala y Sonia del Carmen Olgún Figueroa, testigos hábiles, debidamente juramentados y legalmente interrogados; III. Oficio: A la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, decretado a fojas 151 y evacuado de fojas 157 a 188, consistente en proyecto de contrato colectivo de trabajo, nómina de trabajadores afectos a la negociación colectiva, respuesta al proyecto de contrato colectivo de 22 de marzo de 2002, carta de 25 de marzo de 2002, a la Inspección Comunal informando la respuesta emitida por la empresa al proyecto de contrato colectivo, carta de 19 de abril de 2002, a la Inspección enviando tres ejemplares del contrato colectivo de trabajo suscrito, contrato colectivo de trabajo y la nómina de trabajadores involucrados.
- 7° Que al efecto se debe tener presente lo que sigue:

- a) que el capítulo IX del Libro, del título I del libro III del Código del Trabajo, establece en el artículo 289 que serán consideradas prácticas desleales del empleador, en general las acciones que atenten en contra a la libertad sindical, especificando una serie de situaciones y supuestos denunciabiles de dicha conducta;
- b) que el artículo 291 del mismo cuerpo legal citado establece la forma a través de la cual se atenta, especialmente, en contra la libertad sindical;
- c) que es necesario, entonces, determinar y establecer qué se entiende por "libertad sindical". Dicho término comprende la facultad individual y colectiva de fundar y organizar sindicatos, afiliarse los mismos a organizaciones mayores y en definitiva emprender todo tipo de acciones que correspondan en defensa de los intereses de los trabajadores, sin interferencia de terceros como el Estado o el empleador;
- d) que la Constitución Política del Estado ampara como un derecho humano fundamental la libertad sindical en el artículo 19 N°19 al establecer el derecho a sindicalizarse y la voluntariedad de este hecho, asimismo el amparo legal de dicha garantía;
- e) que el artículo 5° inciso segundo de la carta fundamental que establece como limitación al ejercicio de la soberanía el respeto de los derechos esenciales emanados de la naturaleza humana, indicando que de esta forma obliga no sólo las garantías constitucionales, sino también los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes;
- f) que dentro de estos tratados internacionales se encuentran: El pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales de 1966, en su artículo 8.1.a; El pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966, en su artículo 22.1; La convención americana sobre derechos humanos, Pacto San José de Costa Rica de 1969, artículo 16.1; Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 2°; Convenio N° 98 de la O.I.T., artículo 1° N° 1 y N° 2 a.
- g) que, en consecuencia, para constituir la figura de práctica antisindical, resulta indispensable que el empleador o el Estado, efectúen una acción u omisión cuya motivación esté encaminada a impedir o desarticular los grupos de trabajadores organizados en pos de la defensa de los intereses de sus afiliados.

De lo anterior se desprende que existe un elemento objetivo y subjetivo, los cuales concurren en la definición de esta conducta, el objetivo se refiere a la conducta material llevada a cabo, la cual necesariamente debe estar imbuida de un ánimo preconcebido, elemento subjetivo, para obtener la afiliación o desafiliación sindical, o para que el trabajador se abstenga de postular a un sindicato o para que, de cualquier forma, impidan u obliguen a un

trabajador a promover una organización sindical de su conveniencia, en fin cualquier acción u omisión tendiente a impedir o entorpecer de cualquier forma la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

8° Que la prueba acompañada, apreciada en conciencia, da cuenta de los siguientes hechos:

- a) que los directores sindicales expusieron ante la Directora del Trabajo, doña María Ester Feres, que su organización sindical estaba siendo objeto de prácticas desleales por parte de su empleador, en cuanto a presionar psicológicamente a los miembros del sindicato para que renunciaran a éste, preparando el propio empleador la carta de renuncia que el trabajador sólo debía firmar;
- b) que de las declaraciones de los afectados se desprende que la denunciada llamó uno a uno a los trabajadores de la organización, a objeto de consultarles sobre el descuento de la cuota sindical;
- c) que se desprende, además, de tales declaraciones, que la práctica antisindical consistió en amenazas de despido, de estancamiento laboral sin posibilidades de aumento de sueldo ni ascensos para quienes adhirieran al sindicato;
- d) que según lo preceptuado por el artículo 262 del Código del Trabajo, el empleador debió efectuar el descuento "a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva;

- e) que tal solicitud fue efectuada por doña Gabriela Vergara Villalón, al entregar la lista de los socios del Sindicato, los primeros días de febrero de 2002;
- f) que no obstante señalar el informe de fiscalización manual, fojas 1 y siguientes, emitido por la fiscalizadora Carmen Gloria López Cea, que sostuvo entrevistas con 7 de los 13 trabajadores que renunciaron a la organización sindical, sólo uno señaló haber sufrido presiones para renunciar al sindicato y que los otros seis habrían declarado renuncia voluntaria por falta de tiempo y por el monto de la cuota sindical; sin embargo, 5 de tales renunciaciones muestran un formato similar y de las otras 2, una de ellas está impresa en papel con el logo empresarial de la denunciada;
- g) que la interferencia que significa la preparación de las cartas de renuncia al sindicato, atenta contra el artículo 1° inciso 3°, de la Constitución Política de la República, en cuanto reconoce y "garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos";
- h) que, asimismo, atenta contra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996, en cuanto a que garantiza a toda persona afiliarse a su elección a un sindicato o fundar uno, sin más restricciones que las que prescribe la ley;

9° Que en virtud de lo expuesto, se puede establecer que la empresa denunciada efectuó prácticas anti-sindicales en contra de la organiza-

ción sindical que nació al interior de la misma, interfiriendo la libre asociación de los trabajadores a través de amenazas de despido, de estancamiento laboral y sin posibilidades de aumento de sueldo o ascensos.

10° Que, en consecuencia, a juicio de esta sentenciadora se dan los presupuestos para el caso sub lite sea considerado como una práctica antisindical, puesto que los antecedentes de autos, apreciados en conciencia, han formado convicción en orden a que la denunciada actuó con interferencia de la autonomía garantizada a las organizaciones sindicales, entorpeciendo la libre asociación por parte de los trabajadores, bajo amenazas de diversa índole.

11° Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta.

Y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 425, 262, 289 y siguientes, 439 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 158, 160, 358 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil,

Se declara:

- I. Que rechaza la objeción de documentos planteada por la denunciada a fojas 133.
- II. Que se acoge la denuncia de fojas 46 y siguientes, por prácticas antisindicales.
- III. Que se aplica a la denunciada, Carrefour Chile S.A., representada legalmente por don Marcel Hellot Thierry, la suma equivalente a 80 Unidades Tributarias Mensuales.
- IV. Que deberá darse cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 292 inciso final del Código del Trabajo.
- V. Que se condena en costas a la denunciada, por haber sido totalmente vencida.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad procesal.

Dictada por la señora Paz Andrea Pérez Ahumada, Juez Subrogante del Noveno Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Rol N° L-2.429-2002.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Acoso Sexual. Concepto	1.133/36	21.03.05	114
Acoso Sexual. Derechos Fundamentales	1.133/36	21.03.05	114
Acoso Sexual. Investigación	1.133/36	21.03.05	114
Acoso Sexual. Reglamento Interno. Alcance	1.133/36	21.03.05	114
Actas de Acuerdo Inspección del Trabajo. Mérito ejecutivo	1.201/40	28.03.05	125
Empresa. Facultades de Administración. Acceso correspondencia electrónica. Procedencia	1.147/34	21.03.05	112
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Cláusula tácita. Beneficios	1.198/37	28.03.05	119
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Prórroga de contrato. Procedencia. Bono de retiro Ley N° 19.933	1.200/39	28.03.05	123
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Prórroga de contrato. Procedencia. Bono por retiro Ley N° 19.933	1.263/42	30.03.05	134
Estatuto Docente. Sector particular. Terminación contrato. Renuncia. Prórroga. Procedencia	1.148/35	21.03.05	113
Horas extraordinarias. Base de cálculo	1.322/44	5.04.05	138
Horas extraordinarias. Cálculo	1.262/41	30.03.05	127
Horas extraordinarias. Cómputo	1.262/41	30.03.05	127
Horas extraordinarias. Personal embarcado o gente de mar	1.274/43	31.03.05	136
Horas extraordinarias. Reducción de jornada. Alcance	1.262/41	30.03.05	127
Indemnización legal por años de servicios. Tributación	1.456/46	11.04.05	144
Jornada de trabajo. Duración	1.262/41	30.03.05	127
Jornada de trabajo. Duración personal de vigilancia	1.262/41	30.03.05	127
Jornada de trabajo. Duración personal embarcado o gente de mar	1.274/43	31.03.05	136
Organización Sindical. Federación. Directores. Fuero. Desafiliación. Sindicato base	1.025/33	14.03.05	106
Organización Sindical. Federación. Directores. Permisos. Desafiliación. Sindicato base	1.025/33	14.03.05	106
Protección a la maternidad. Postnatal. Padre. Procedencia	1.455/45	11.04.05	141
Remuneración. Calificación de beneficios	1.199/38	28.03.05	121

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ORGANIZACION SINDICAL. FEDERACION. DIRECTORES. FUERO. DESAFILIACION. SINDICATO BASE. PERMISOS. DESAFILIACION. SINDICATO.

1.025/33, 14.03.05.

No existe impedimento legal alguno para que doña ..., cuyo sindicato se desafilió de la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas ..., renunciando, a su vez, dicha dirigente, al cargo que detentaba en el referido sindicato, mantenga, no obstante, el fuero que le asiste en su calidad de directora de esta última organización, así como el goce de las licencias y permisos contemplados por la legislación laboral para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 19, N°s. 6, 19; 21, 24 y 26. Convenios N°s. 87 y 135 de la OIT. Código del Trabajo, artículos 273 y 274.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.899/139, de 17.05.94; 1.613/80, de 1.04.97; 2.422/140, de 25.07.2002; 2.856/162, de 30.08.2002 y 4.271/166, de 15.09.2004.

Mediante presentación citada en el antecedente ..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que un dirigente sindical de una organización de grado superior, cuyo sindicato base se ha desafiliado de aquélla, renunciando, a su vez, dicho dirigente, al cargo que detentaba en el referido sindicato, mantenga, no obstante, el fuero que lo ampara, así como el derecho a que se le otorguen los permisos sindicales que le corresponderían en su calidad de director de una federación.

Lo anterior, por cuanto, habiéndose constituido en la ciudad de Valdivia la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas ..., con la concurrencia del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporación ..., una dirigente de esta última organización resultó electa como directora de la

referida Federación, la cual, por tal hecho, insiste en que se le respete su derecho a fuero y se le concedan las horas de permiso correspondientes a su nuevo cargo.

Por su parte, la dirigente afectada, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad, reafirma, en síntesis, lo sostenido ante su empleadora.

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

El Código del Trabajo, en su artículo 273, establece:

"Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas".

De la norma legal preinserta se colige que para ser elegido director de una organización de grado superior se requiere estar en posesión del cargo de dirigente de alguna de las organizaciones afiliadas a ella.

No obstante lo anterior, cabe tener presente que el artículo 274 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

"Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos".

De la disposición legal transcrita se infiere, en primer término, que la causa inmediata del fuero de que gozan los directores de las federaciones y confederaciones emana de la calidad de dirigentes sindicales de base que éstos detentan, no obstante lo cual, la pérdida de tal calidad no priva a los afectados del señalado fuero, el que por expreso mandato del legislador se mantiene por todo el período que dura su mandato y hasta seis meses después de su expiración.

Se desprende, asimismo, que el fuero que ampara a los dirigentes de tales organizaciones se prorroga, esto es, se extiende más allá de dicho plazo, si éstos son elegidos por períodos sucesivos.

La interpretación armónica de los preceptos anotados permite afirmar que si bien la calidad de dirigente de un sindicato base es requisito esencial para ser elegido director de una federación o confederación, no lo es para los efectos de mantener vigente el mandato ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza, siempre que, en este último evento, se trate de períodos sucesivos.

Al respecto, cabe precisar que tal como lo ha sostenido esta Dirección, en Dictámenes N.ºs. 2.899/139, de 17.05.94 y 1.613/80, de 1.º.04.97, *"si se sostuviera que en la situación descrita los trabajadores deben cumplir con el requisito de estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas, la norma en comento carecería de justificación y no produciría efectos,*

toda vez que en tal caso éstos igualmente gozarían del fuero que les asiste en su calidad de dirigentes sindicales de base, no siendo necesario, por ende, haber establecido, como lo hace el citado precepto, una prórroga de dicho beneficio".

Al tenor de lo expuesto, se hace necesario advertir que, tanto para los efectos de la vigencia del fuero por el que están amparados los miembros del directorio de una federación o confederación, desde el momento de su elección y por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, como para el evento de la reelección de dichos miembros en períodos sucesivos, no resulta exigible el requisito que prevé el citado artículo 273, vale decir, que el director o candidato esté en posesión del cargo de alguna de las organizaciones afiliadas a la respectiva federación o confederación.

En efecto, el citado artículo 274 es una norma de excepción, en cuya virtud la ley exime al respectivo dirigente y candidato, en su caso, del requisito establecido en el aludido artículo 273, sin efectuar distinción alguna respecto de la causa que originó la pérdida de su calidad de dirigente de base, circunstancia que autoriza para sostener que el primero de los referidos preceptos resulta aplicable en todos aquellos casos en que durante la vigencia de su mandato, un miembro de la directiva de una organización de grado superior no revista la calidad de dirigente de una organización base, sea porque perdió tal calidad o porque dicha organización se desafilió de la de grado superior.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista se ha podido determinar que doña ... detenta el cargo de directora de la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas ..., desde el 22.08.2003.

De los mismos antecedentes aparece que con fecha 22.09.2003, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporación ..., cuya

tesorera era la mencionada dirigente, se desafilió de la Federación ya individualizada.

Por su parte, la directora de que se trata, renunció, con la misma fecha indicada en el párrafo anterior, al cargo de tesorera que ocupaba en el Sindicato.

De este modo, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden, posible resulta sostener que a la dirigente ya aludida le asiste el derecho a continuar ejerciendo el cargo de directora de la Federación de que se trata y a seguir gozando del fuero que la ampara.

Por su parte, en lo que respecta a la procedencia de que la referida dirigente pueda hacer uso de los permisos necesarios para efectuar las funciones propias de su cargo, cabe hacer presente que el citado artículo 274, en sus incisos 2º, 3º y 4º, dispone al efecto:

"Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes".

De la norma transcrita se infiere que los miembros del directorio de las federaciones o

confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso será aplicable lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

Se colige, asimismo, que aquél de dichos miembros que no haga uso de la opción precedentemente contemplada, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario, tiempo que, por lo demás, se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, siendo las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales períodos, de cargo de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

De esta forma, en opinión del suscrito, la obligación de los empleadores de otorgar los permisos y licencias a sus trabajadores, les ha sido impuesta por el legislador con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio éste consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19 y que debe primar por sobre el de libre gestión empresarial, con prescindencia, en el caso que nos ocupa, de que la dirigente de que se trata, no mantenga su cargo de directora del sindicato base.

En efecto, esta Dirección ha sostenido al respecto, mediante Dictamen N° 2.422/140, de 25.07.2002, entre otros, que la libertad sindical es una garantía constitucional que incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Asimismo, mediante Dictámenes N°s. 2.856/0162, de 30.08.2002 y 4.271/166, de 15.09.2004, esta Repartición ha señalado que lo anterior se ve reafirmado si se tiene en consideración que, tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones

contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa. Así, en lo pertinente, el Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su artículo 3°:

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Por su parte, el Convenio N° 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en sus artículos 1° y 2°, prevé:

"Artículo 1°

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

Artículo 2°

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

- 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.*
- 3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada".*

Cabe precisar, en lo que concierne al Convenio N° 135, citado precedentemente, que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, órgano encargado de complementar los procedimientos generales de control de la aplicación de las normas de la OIT acordó solicitar a los Estados Miembros Ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

De este modo, si bien nuestra Constitución ya contemplaba un concepto amplio de libertad sindical, con la incorporación de los referidos Convenios a nuestro ordenamiento jurídico interno no resulta posible, en opinión del suscrito, discutir tal aserto.

Lo señalado precedentemente obliga a concluir que dicha garantía constitucional se traduce entonces, en la especie, en la plena libertad que asiste a la Federación de que se trata, para desarrollar actividades sindicales a través de sus representantes, los cuales deben contar con los correspondientes permisos para ejercerlas.

Ahora bien, en la situación en estudio, la circunstancia de que la directora por la cual se consulta lo sea de una organización de grado superior y que no ejerza actualmente el cargo de dirigente del Sindicato constituido en la empresa y posteriormente desafiliado de la referida federación, no puede importar que al empleador le sea inoponible la garantía constitucional que protege a la referida

organización de grado superior, ni el derecho que le asiste a la dirigente de desarrollar actividades sindicales.

Lo anterior, por cuanto, la empleadora recurrente no puede dejar sin efecto el contenido esencial del derecho fundamental en estudio, esto es, el de libertad sindical de los trabajadores comprendidos en dicha prestación de servicios, como lo es la dirigente de que se trata.

Tal aseveración se basa en que los derechos fundamentales de contenido típicamente laboral, como lo es el analizado, tienen un efecto horizontal, pues irradian las relaciones entre los particulares. Lo anterior se ve corroborado por la norma del artículo 6º de la Constitución, que en sus incisos 1º y 2º, establece:

"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo".

Asimismo, esta Dirección, mediante Dictamen N° 2.856/0162, de 30.08.2002, señaló: *"De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal o pluridireccional".*

Agrega el citado dictamen que *"La propia Constitución Política, en el inciso segundo, del artículo 6º, da forma al "principio de vinculación directa de la Constitución", al prescribir que "Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo." Lo anterior, por cuanto, "En dicha norma, se contiene la obligación, para los poderes públicos y también para los ciudadanos, de someterse a la Cons-*

titución, es decir, se vincula directamente a los individuos privados al contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores –autosuficiencia de la norma fundamental–. Así también, lo ha reconocido expresamente esta Dirección, al señalar que "...el carácter imperativo de la norma...constitucional obliga tanto a las autoridades públicas como a todos los ciudadanos. (Ordinario N° 4.541/319, de 22.09.98)".

Con todo, aparece evidente, en la situación que se examina, la necesidad de analizar si el derecho de propiedad y la libertad de empresa de la entidad mandante, garantías éstas contempladas en el artículo 19 N°s. 21 y 24 de la Constitución Política y que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y, por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, asignándole un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial, pueden afectar el libre ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores que allí laboran. Ello, por cuanto, los derechos fundamentales no son absolutos y por ende, reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público y el bien común.

A este respecto, el citado Dictamen N° 2.856/0162, sostiene que, por lo mismo, en el ejercicio de un derecho fundamental puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, el que ha de resolverse mediante la utilización de mecanismos de ponderación en clave constitucional, puesto que si bien, tal colisión tiene su origen e incluso se conforma en el seno de la empresa, trasciende tal ámbito para ubicarse en sede constitucional.

De esta forma, y citando la misma jurisprudencia administrativa: *"los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su*

ejercicio, límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, la moral, el orden público y el bien común... De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional".

De lo ya señalado en párrafos que anteceden, no cabe sino colegir que cualquier interpretación sobre los eventuales límites a un derecho fundamental ha de llevarse a cabo restrictivamente, dada la fuerza expansiva que éstos poseen y exigen una opción inequívoca por su aplicación plena.

Por su parte, el contenido esencial del derecho –garantía reconocida en nuestra carta fundamental en el artículo 19 N° 26, supondrá, de acuerdo al dictamen ya citado, *"la existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador. De esta forma, la posibilidad de imponer un límite al ejercicio libre del derecho fundamental, basado en el ejercicio de otros derechos constitucionalmente relevantes, ha de estar determinada por el respeto al contenido esencial del mismo, constituyéndose éste, a su vez, en lo que la doctrina ha denominado un "límite a los límites". (Ignacio de Otto Pardo, "Derechos Fundamentales y Constitución, Madrid, 1988, p. 125)".*

En similar sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de 24.02.97, causa Rol N° 43, en la cual se sostuvo que se desconoce el contenido esencial del derecho cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio.

En estas circunstancias, a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada, no

cabe sino sostener que en la situación en estudio, una eventual negativa por parte del empleador a conceder los permisos a que tiene derecho la dependiente que ejerce el cargo de dirigente de federación, para ejercer funciones sindicales, constituiría una limitación tal a la actividad sindical de dicha dependiente que haría impracticable el libre ejercicio del derecho fundamental que le asiste, la libertad sindical, sin que, por otra parte, dicho obstáculo a su ejercicio se justifique por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de las referidas entidades.

En efecto, si se considera que la suscripción de los respectivos contratos individuales de trabajo con sus dependientes, no sólo conlleva los derechos y obligaciones propios de la prestación de servicios para las partes contratantes, sino que también lleva implícito el respeto a las garantías constitucionales tales como el libre ejercicio de la labor sindical, no se vislumbra en qué sentido, la concesión de las licencias y permisos que la ley otorga a los dirigentes sindicales, podría importar una limitación a los aludidos derechos del empleador.

Sostener lo contrario implicaría, en la práctica, como ya se señalara, la absoluta imposibilidad para la dirigente de que se trata, de ejercer funciones sindicales, vulnerándose, de esta forma, la citada garantía constitucional.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no existe impedimento legal alguno para que doña ..., cuyo sindicato se desafilió de la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas ..., renunciando, a su vez, dicha dirigente, al cargo que detentaba en el referido sindicato, mantenga, no obstante, el fuero que le asiste en su calidad de directora de esta última organización, así

como el goce de las licencias y permisos contemplados por la legislación laboral para

el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. ACCESO CORRESPONDENCIA ELECTRONICA. PROCEDENCIA.

1.147/34, 21.03.05.

Se niega reconsideración de Dictamen N° 260/019, del 24.01.2002, que estableció las facultades de que disponen los empleadores en materia de control de los correos electrónicos de sus trabajadores.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sr. ..., una rectificación del Dictamen N° 260/019, de fecha 24.01.2002, sobre la facultad del empleador respecto de la correspondencia enviada por los trabajadores a través de correos electrónicos provistos por la empresa.

Según señala la presentación, sería lícito pactar entre las partes del contrato de trabajo que el correo electrónico solo puede ser utilizado para mantener comunicaciones concernientes a la actividad de la empresa, como también que la empresa revise dichos correos electrónicos, tanto los enviados como recibidos.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El dictamen cuya reconsideración se solicita señala que *"de acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores"*.

La razón de lo anterior corresponde a la naturaleza de comunicación privada protegida constitucionalmente que este Servicio le reconoce al correo electrónico de los trabaja-

dores, según se expone en el cuerpo del dictamen recurrido.

Lo anterior, sin perjuicio, de que nada impide que el empleador en el reglamento interno o las partes en los respectivos contratos individuales de trabajo establezcan normas, restricciones y formalidades para el uso de los correos electrónicos.

Ahora, del análisis de su solicitud, no se aprecia ningún elemento de juicio que haga, precisamente, apartar a este Servicio de la consideración de que los mensajes electrónicos enviados o recibidos corresponden a correspondencia privada, y por lo tanto, protegidos por la inviolabilidad constitucional de la correspondencia (artículo 19 número 5 de la Constitución Política del Estado), con limitaciones arriba señaladas.

En consecuencia, de la inviolabilidad citada se seguiría la imposibilidad de que la empresa revise el contenido de los correos electrónicos de sus trabajadores, tanto los enviados como los recibidos, sin perjuicio de la facultad empresarial de regular el acceso y el envío de dichos correos electrónicos, como establecer restricciones sobre el uso de los sistemas de soporte de dichos correo en la empresa.

De este modo, se niega solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en el Dictamen N° 260/019, de fecha 24.01.2002.

ESTATUTO DOCENTE. SECTOR PARTICULAR. TERMINACION CONTRATO. RENUNCIA. PRORROGA. PROCEDENCIA.**1.148/35, 21.03.05.**

Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector particular que presentan su renuncia tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el artículo 82 de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 82.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado un pronunciamiento acerca de sí procede pagar las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero a los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular que presentan su renuncia voluntaria en el mes de diciembre del año anterior.

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

El artículo 82 de la Ley N° 19.070, inserto en el Título IV, relativo al contrato de trabajo de los profesionales de la educación en el sector particular, dispone:

"Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador".

Del precepto legal preinserto se deduce que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Tener contrato vigente en el mes de diciembre, esto es, cualquier día entre el 1° y el 31 de diciembre, y

- 2) Haber prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Cumpléndose los dos requisitos mencionados precedentemente, el contrato de trabajo del docente se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero, por el solo ministerio de la ley.

Ahora bien, el efecto jurídico referido precedentemente, opera en las condiciones expuestas, independientemente de la causal en cuya virtud se produzca el término del respectivo contrato de trabajo.

Lo anterior, considerando que el legislador no ha formulado distingo alguno en relación a la causal de cesación de los servicios del docente, de forma que de acuerdo a la regla práctica de interpretación legal que se expresa en el aforismo jurídico, según el cual "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir", es posible afirmar que la prórroga del contrato que se consigna en el artículo 82 de la Ley N° 19.070, beneficia a los profesionales de la educación, cualquiera sea la causal invocada por el empleador, esto es, producto del acuerdo de voluntades de ambos contratantes, de la decisión unilateral del trabajador, de una causal imputable a su conducta o de la causal de necesidades de la empresa o desahucio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector particular que presentan su renuncia

tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero, siempre que se cumplan los requisitos previstos por el artículo 82 de la Ley N° 19.070.

ACOSO SEXUAL. CONCEPTO. REGLAMENTO INTERNO. ALCANCE. INVESTIGACION. DERECHOS FUNDAMENTALES.

1.133/36, 21.03.05.

Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.

Fuentes: Ley N° 20.005, artículos 2°, 5°, 160, 168, 171 y 184 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado, por necesidades del Servicio, emitir un pronunciamiento sobre diversos aspectos referidos a la Ley N° 20.005, que sanciona el acoso sexual en nuestro ordenamiento legal.

La Ley N° 20.005 corresponde a una manifestación del pleno reconocimiento de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, tal como en su momento lo hiciera la Ley N° 19.759, del 2001, que modificó el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, señalando que *"el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.

De este modo, la represión del acoso sexual tiene su fundamento en el respeto y promoción de los derechos fundamentales de la persona afectada en el trabajo, cuestión que exige a las empresas, tal como lo

señala la nueva redacción del artículo 153 del Código del Trabajo, la creación de *"un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores"*. Especialmente relevante en la prevención y represión del acoso sexual en el ámbito laboral, es el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo que señala que *"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"*.

El acoso sexual corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona, cuestión, por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del artículo 2° del Código del Trabajo al señalar que *"las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona"*.

En ese sentido, se plantean diversas interrogantes que es necesario precisar para una mejor aplicación de esta nueva normativa legal:

1. ¿Cuál es el concepto de acoso sexual establecido en la nueva normativa legal sobre la materia?
2. ¿Qué tipo de obligaciones surgen con la nueva normativa para los empleadores en Chile, especialmente en lo referido a la prevención y sanción del acoso sexual en los reglamentos internos de orden higiene y seguridad?
3. ¿Cuál es el procedimiento establecido en la ley para la investigación y la sanción de las denuncias de acoso sexual al interior de las empresas?
4. ¿Qué ocurre cuando el denunciado por acoso sexual corresponde al propio empleador?

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. En primer lugar, en lo referido al concepto de acoso sexual, cabe señalar que la ley en comento ha modificado el artículo 2° del Código del Trabajo, disponiendo que se entiende por tal *"el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

De este modo, existe acoso sexual, según lo dispuesto por la norma legal recién citada, cuando una persona, ya sea el empleador u otro trabajador, efectúa o solicita requerimientos de naturaleza sexual al afectado(a), no consentidos por éste, amenazándolo en su situación y entorno laboral o perjudicándolo en sus oportunidades en el empleo.

En ese sentido, cabe precisar que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo pone expresamente de manifiesto el concepto legal recién transcrito, cuando señala que el acoso sexual puede producirse "por cualquier medio", incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

La ley ha entendido, al utilizar la expresión "amenacen o perjudiquen su situación laboral", que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

2. En segundo lugar, es necesario señalar que la nueva normativa legal establece como una obligación de los empleadores contar con normas sobre acoso sexual en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad. En efecto, tal como señala expresamente el artículo 153, inciso segundo, del Código del Trabajo, a partir de la reforma de la ley:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

A su turno, el número 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.005, señala que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad deberá contener:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y san-

ciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual".

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168".

De este modo, armonizando los preceptos anteriores, es posible señalar que en las empresas que se encuentren obligadas por la legislación laboral vigente a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, ellos deberán necesariamente contener normas que tengan por objeto el adecuado respeto a la dignidad de los trabajadores.

Para el logro de ese objetivo exigido por la ley, es necesario que los empleadores respectivos señalen en sus respectivos reglamentos, como mínimo, las siguientes estipulaciones:

- a) El procedimiento al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual por parte de los trabajadores, el que deberá sujetarse a las condiciones mínimas señaladas en el artículo 211-C del Código del Trabajo.
- b) Las medidas de resguardo que la empresa aplicará en caso de denuncias de acoso sexual, con el objeto de garantizar los derechos de los involucrados, en conformidad al artículo 211-B del Código del Trabajo.
- c) Las sanciones que se aplicarán en caso de darse por acreditada la conducta de acoso sexual, las que deben ajustarse a las permitidas por la ley en caso de empleadores

que cuenten con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, esto es, amonestación verbal, por escrito o multa en conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.

La exigencia anterior, de contar con normas sobre acoso sexual en los reglamentos internos de las empresas, es exigible a todas las empresas que tengan obligación de contar con dichos instrumentos, aun cuando ellos hayan sido dictados con anterioridad a las normas contenidas en la Ley N° 20.005.

En el caso de empleadores que no tengan obligación de contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en conformidad a la legislación vigente, es necesario precisar que, por carecer de dicho deber, no están obligados a contar con normas sobre acoso sexual en los términos precedentemente señalados. Sin perjuicio de lo anterior, nada impide que el empleador en esta situación decida contar con normas de prevención y sanción del acoso sexual, mediante la dictación del respectivo reglamento interno, aprovechándose de ese modo de la norma de no recargo indemnizatorio prevista en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo.

En el caso de que un empleador que no tiene obligación de tener reglamento interno de orden, higiene y seguridad reciba una denuncia de acoso sexual, y no tenga normas sobre acoso sexual en los términos del párrafo anterior, deberá inmediatamente remitirla a la Inspección del Trabajo respectiva, para que esta autoridad administrativa dé curso al procedimiento de investigación respectiva.

3. En tercer lugar, cabe referirse al procedimiento de investigación del acoso sexual establecido en el nuevo Título IV del Código del Trabajo. Al respecto, cabe señalar que la nueva normativa establece un procedimiento que se construye sobre la base que el denunciado no corresponde al empleador, sino a otros trabajadores, incluyendo a los superiores jerárquicos.

En efecto, el artículo 211-A que encabeza el título citado señala:

"En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo".

De este modo, el procedimiento establecido en la ley se inicia con una denuncia presentada por la persona afectada, la que puede ser dirigida a su empleador directamente o a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Dicha denuncia puede ser presentada por el propio afectado, o por el sindicato al que se encuentre afiliado cuando sea requerido expresamente, por aplicación del los número 2 y 3 del artículo 220, que facultan respectivamente a la organización sindical de que se trata a *"representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados"* y a *"velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales"*.

El empleador que ha recibido una denuncia sobre acoso sexual puede decidir efectuar un procedimiento interno de investigación y sanción o remitirla a la Inspección del Trabajo para que dicho organismo investigue.

En todo caso, el empleador debe inmediatamente después de recibida la de-

nuncia adoptar medidas de resguardo destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, cuestión que corresponde a un deber legal plenamente exigible desde el punto de vista de la autoridad administrativa.

El procedimiento efectuado por la empresa debe sujetarse a las condiciones mínimas establecidas en el artículo 211-C del Código del Trabajo: *"ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva"*.

Los resultados de esta investigación interna deben ser remitidos a la Inspección del Trabajo, para que ésta, si lo estima pertinente, efectúe, tanto desde el punto de vista procedimental como de las conclusiones del empleador, las observaciones que correspondan y que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

En caso de presentarse la denuncia a la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá, junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente. En todo caso, la investigación respectiva no podrá exceder de treinta días.

En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el empleador, o ya sea que fuere realizada por la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador tiene un plazo de quince días, desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por el em-

pleador, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

4. Para el caso que el denunciado sea el propio empleador, cabe señalar que no corresponde la aplicación del procedimiento contemplado en el Título IV del Código del Trabajo, de la investigación y sanción del acoso sexual, debiendo en dicho caso efectuarse la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo respectiva por infracción a las normas legales laborales contenidas en el artículo 2° del texto legal citado.

Cabe destacar que, tal como se señaló al comienzo de este dictamen, el acoso sexual corresponde a una conducta ilegal, que infracciona el artículo 2° del Código del Trabajo, y lesiona diversos bienes de la persona afectada, protegidos por el ordenamiento jurídico vigente, debiendo el Estado, a través de sus órganos fiscalizadores, sancionar administrativamente dicha conducta. En esta situación, en que el empleador es el denunciado, el procedimiento para la denuncia de acoso sexual será el que corresponda para la aplicación de una multa administrativa de esta naturaleza, según lo disponga la Institución, dando garantías de celeridad y reserva para los involucrados.

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

1. Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La ley ha entendido que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.
2. Las empresas que se encuentren obligadas por la legislación laboral vigente a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, ellos deberán necesariamente contener normas que tengan por objeto el adecuado respeto a la dignidad de los trabajadores, especialmente las referidas a la prevención y sanción del acoso sexual, así como el procedimiento interno en caso de denuncia. Ahora, en el caso de que un empleador que no tiene obligación de tener reglamento interno de orden, higiene y seguridad reciba una denuncia de acoso sexual, y no tenga normas sobre acoso sexual en los términos del párrafo anterior, deberá inmediatamente remitirla a la Inspección del Trabajo respectiva, para que esta autoridad administrativa de curso al procedimiento de investigación respectiva.
3. Tanto en el caso que la investigación fuere efectuada internamente por el empleador, o ya sea que fuere realizada por la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador tiene un plazo de quince días, desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por el empleador, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.
4. El acoso sexual corresponde a una conducta ilegal, que infracciona el artículo 2° del Código del Trabajo, y lesiona diversos bienes de la persona afectada, protegidos por el ordenamiento jurídico vigente, debiendo el Estado, a través de sus órganos fiscalizadores, sancionar dicha conducta a través del procedimiento administrativo que corresponda.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**1.198/37, 28.03.05.****Da respuesta a consulta que indica.**

Mediante Ordinarios del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procede descontar de las remuneraciones de los profesionales de la educación dependientes de esa Corporación Municipal, el exceso pagado por concepto del beneficio denominado Unidad de Mejoramiento Profesional, U.M.P. como consecuencia de la disminución de su valor en un 25%, a contar del 1º.02.2002, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 19.715.

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

La Dirección del Trabajo mediante Ord. N° 1.798/110, de 12 de junio de 2002, resolvió que respecto de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, que al 1º de febrero de 2002, tenían convenido con su empleador un valor hora cronológica equivalente al mínimo legal, resultó procedente rebajar en un 25% el monto de la U. M. P, vigente al 31 de enero de 2002. Por el contrario si dicho personal a la data referida tenía pactado un valor hora cronológica superior al mínimo legal no correspondió efectuar la mencionada disminución.

Agrega el citado pronunciamiento que al personal del sector particular subvencionado, contratado en cualquier fecha a partir del 1º de febrero de 2002, le asiste el derecho a percibir el beneficio de la U.M.P. de acuerdo al nuevo valor previsto en el artículo 11 de la Ley N° 19.715.

Dicha doctrina si bien es cierto se encuentra referida al personal docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados resulta igualmente aplicable a los docentes del sector municipal, entre los que se encuentran los que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales. Lo anterior considerando que el artículo 11 de la Ley N° 19.715, que rebajó el valor de la U.M.P. a contar del 1º.02.2002, al no haber limitado su aplicabilidad al primero de los sectores mencionados resulta aplicable a ambos.

Precisado lo anterior cabe señalar que, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquellas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontáneo, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

En concordancia con ello, la doctrina de este Servicio ha señalado que la formación del consentimiento no sólo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que también puede expresarse en forma tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija la manifestación expresa de voluntad.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección

aparece que desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.715, esto es, desde el 1°.02.2002, dicha Corporación Municipal paga a los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales de su dependencia, el monto del citado beneficio sin la deducción de un 25% de su valor, como se indica en el citado artículo 11 del referido cuerpo legal, no obstante tratarse de personal que legalmente y de acuerdo a la doctrina ya citada de este Servicio habría procedido efectuar la rebaja.

Lo expuesto configura, en opinión de este Servicio, una cláusula tácita del contrato de trabajo en lo relativo a la determinación del valor de la U.M.P., por formar parte de dicho contrato, que no puede ser dejada sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, al tenor de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil.

De ello se sigue, entonces, que la Corporación empleadora no se encuentra facultada para descontar suma alguna de las remuneraciones del personal de que se trata,

producto de la disminución de un 25% del monto de la U.M.P. a contar del 10.02.2002.

La conclusión anotada no se desvirtúa por lo expuesto en su solicitud, en orden a que esa Corporación Municipal es una persona de derecho privado sin fines de lucro, fundada con el fin exclusivo de administrar y operar los servicios en las áreas de salud y educación, a través de recursos provenientes del Estado, por cuanto este vicio del consentimiento, que puede configurar precisamente una de las causales legales para dejar sin efecto un contrato o alguna de sus cláusulas, constituye una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme lo dispone la letra a) del artículo 390 del Código del Trabajo.

Con todo, necesario es hacer el alcance que los acuerdos suscritos por las contratantes, expresa o tácitamente, no pueden vulnerar el pago de los beneficios y montos mínimos previstos en la ley o la utilización de recursos otorgados por el Estado, a través de una subvención para el financiamiento de beneficios legales específicos.

REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS.**1.199/38, 28.03.05.**

Los beneficios "bono de escolaridad" y "beca de estudios Hotel ...", pactados en contrato colectivo de 27.05.2003, suscrito en la empresa ..., constituyen remuneración, y por ende, al tenor de la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social se encontrarían afectos a cotizaciones previsionales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41. D.L. N° 307, de 1974, artículo 51.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 3.536/171, de 21.09.2001.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si los beneficios "beca de estudio" y "bono de escolaridad" pactados en contrato colectivo celebrado con la empresa ... son imponibles, atendido descuento por cotizaciones efectuados por la empleadora.

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

En primer término, es necesario consignar que la competencia para determinar si un beneficio contractual del trabajo es o no imponible para efectos previsionales, corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social, no obstante, esta Dirección cuenta con atribuciones para calificar si un estipendio tiene el carácter de remuneración, de acuerdo al Código del Trabajo, ocurrido lo cual, de serlo, por disposición de ley y la doctrina de dicha Superintendencia se encontraría afecto a cotizaciones previsionales.

En atención a lo expuesto, el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

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

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso 2° del mismo precepto.

Ahora bien, el contrato colectivo de fecha 27 de mayo del 2003, suscrito entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en su cláusula cuarta, en lo pertinente, estipula:

"Bono de Escolaridad: La empresa otorgará, entregando órdenes de compra para uniformes y/o útiles escolares, un bono anual equivalente a 2,5 Unidades de Fomento por cada hijo en jardín infantil y enseñanza básica; 3,5 Unidades de Fomento por cada hijo en educación media; y 4,5 Unidades de Fomento por cada hijo en enseñanza superior".

"El presente beneficio será otorgado por la empresa en el mes de enero".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa otorgará anualmente a los trabajadores, en el mes de enero, un bono denominado de escolaridad, consistente en órdenes de compra para uniformes y/o útiles escolares por cada hijo, en una equivalencia en unidades de fomento y según los niveles de enseñanza que precisa.

Por otra parte, la cláusula decimonovena del mismo contrato, señala:

"Beca Hotel La empresa otorgará, para los gastos del alumno que haya obtenido el primer lugar de su curso en el año anterior, una beca equivalente a:

- a) Enseñanza básica, 10 Unidades de Fomento;*
- b) Enseñanza media, 13 Unidades de Fomento, y*
- c) Enseñanza superior, 15 Unidades de Fomento.*

La empresa otorgará este beneficio en el mes de marzo, mediante la apertura de una libreta de ahorro a nombre del alumno beneficiado".

De la estipulación anterior se deriva que la empresa otorgará en el mes de marzo de cada año, un beneficio en dinero o beca consistente en montos distintos expresados en unidades de fomento, según el nivel de enseñanza, depositados en una libreta de ahorro a nombre del alumno que haya obtenido el primer lugar de su curso.

De lo expuesto es posible concluir que el beneficio "bono de escolaridad" como la "beca escolar Hotel ..." son estipendios el primero, avaluable en dinero, si se concreta en órdenes de compra de uniformes y útiles escolares, y el segundo, en dinero, establecidos ambos a causa del contrato de trabajo, y a la vez no se encuentran excluidos expresamente como remuneración por el propio precepto legal en comento, por lo que al tenor de la misma norma es pertinente concluir

que los dos son remuneración, y como tal estarían afectos a cotizaciones previsionales, al tenor de la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social.

Reafirma lo expresado el informe de fiscalización del Ant. ..., del cual se colige que respecto del "bono de escolaridad" las órdenes de compra entregadas a los trabajadores para distintas casas comerciales para adquirir útiles escolares, uniformes y ropa de colegio se traducen en que al concretarse tales órdenes se extiendan facturas a nombre de la empresa, por lo que el beneficio puede ser estimado regalía en especie avaluable en dinero, expresión comprendida de modo expreso en el concepto legal de remuneración.

Respecto de la "beca de estudio", del mismo informe consta que su pago se habría realizado directamente en cuenta de ahorro del trabajador y no del alumno, por lo que es un beneficio en dinero percibido igualmente por el trabajador a causa del contrato de trabajo.

De este modo, los beneficios por los cuales se consulta, "bono de escolaridad" y "beca de estudios Hotel ...", constituyen remuneración, y como tal estarían afectos a cotizaciones previsionales.

Lo expuesto guarda armonía con la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ord. N° 3.536/171, de 21.09.2001, por el cual se concluye que las becas de estudio y compra de uniformes y útiles escolares, serían remuneración, como asimismo, con la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social, expuesta entre otros numerosos dictámenes en Ord. N° 1924, de 18. 01.2000, que en lo pertinente, señala:

"Por consiguiente, conforme a dicha disposición legal (Art. 41 del Código del Trabajo) todo lo que el trabajador percibe de su empleador por concepto del contrato de trabajo, constituye remuneración y por ende, es imponible, con las únicas excepciones señaladas por el propio legislador.

No encontrándose entre dichas excepciones las becas de estudio, no cabe sino concluir que constituyen remuneración y, por consiguiente, se encuentran sujetas al pago de las respectivas cotizaciones previsionales".

Por otra parte, cabe agregar, a mayor abundamiento, que el artículo 51 del D.L. N° 307, de 1974, sobre Sistema Unico de Prestaciones Familiares, fusionado en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

"Todas las retribuciones en dinero relacionadas con la situación familiar del trabajador, establecidas en estipulaciones individuales o colectivas respecto a la prestación de servicios, serán consideradas remuneraciones para todos los efectos legales.

De la norma transcrita se desprende que será remuneración para todos los efectos

legales, toda retribución en dinero por los servicios del trabajador estipulada en contrato individual o colectivo del trabajo, relacionada con su situación familiar.

De esta suerte, si en el caso, el bono y beca escolar son beneficios en dinero, o expresados en él, pactados en favor de los hijos del trabajador, acordados en instrumento colectivo en atención a su situación familiar, sería legalmente remuneración".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que los beneficios "bono de escolaridad" y "beca de estudios Hotel ..." pactados en contrato colectivo de 27.05.2003, suscrito en la empresa de la misma denominación, constituyen remuneración, y por ende, al tenor de la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social se encontrarían afectos a cotizaciones previsionales.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA. BONO DE RETIRO LEY N° 19.933.

1.200/39, 28.03.05.

A los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas entidades en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41 bis. Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio, incisos 1° y 5°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronun-

ciamiento acerca de si a los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005,

en el evento que sus relaciones laborales hubieren terminado en el mes de diciembre de 2004, por renuncia voluntaria en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933

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

Los incisos 1° y 5° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, disponen:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que pres-ten servicios en los establecimientos edu-cacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hom-bres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renun-ciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquel de la fecha de publicación del regla-mento de este artículo".

"Con todo, la formalización de la renun-cia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el emplea-dor ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer volunta-riamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva. No obstante, el profesional de la educación be-neficiario de la bonificación no podrá hacer efectiva su renuncia voluntaria más allá del 1° de enero de 2006".

De la norma legal precedentemente trans-crita se infiere que el legislador estableció, para los docentes del sector municipal, un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían

65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cum-pliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que el término del contrato de trabajo del referido personal que integra una dotación docente comunal en los términos del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, se entenderá ocurrido sólo desde el día en que la empleadora ponga a disposi-ción del docente la totalidad de la indemniza-ción que le corresponda.

De ello se sigue que en tanto ello no ocurra el contrato produce todos sus efec-tos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Precisado, entonces, que la relación la-boral se entiende concluida sólo una vez que el profesional reciba el total de la indemniza-ción de que se trata, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuales son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los meses de enero y febrero de 2005, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, inserto en el Párrafo III del Título II, referido al sector municipal, que al efecto establece:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, ten-drán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal".

De la norma legal preinserta, se infiere que cualquiera sea el sistema de contrata-ción del personal docente de que se trata, los

contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el mismo empleador.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la referida norma contempla, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, cualquier día de dicho mes;
- 2) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Ahora bien, aplicando al caso en consulta lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que si la indemnización de que se trata hubiere sido pagada al docente en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de 2004 y, a dicha data, el referido profesional hubiere

prestado servicios continuos para la correspondiente entidad empleadora por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070 que hacen procedente el pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, en virtud del beneficio de la prórroga.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas Corporaciones Municipales en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

ACTAS DE ACUERDO INSPECCION DEL TRABAJO. MERITO EJECUTIVO.

1.201/40, 28.03.05.

A la luz de lo dispuesto por el artículo 462 del Código del Trabajo, goza de mérito ejecutivo el acta final o su copia certificada por la respectiva Inspección, que da cuenta del acuerdo alcanzado entre las partes respecto de una determinada obligación laboral, firmada por éstas o sus representantes y autorizada por un inspector del trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 462 y 220 N° 2.

Mediante Memorándum del antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento que determine el valor jurídico de las actas que

dan cuenta de acuerdos obtenidos por las partes, frente a un inspector del trabajo en el ejercicio de las facultades contenidas en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como, asimismo, los requisitos que estos instrumentos deben reunir.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 462 del Código del Trabajo, establece 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, asimismo, que el legislador asigna también tal mérito, a las copias de dichos documentos debidamente certificadas por la respectiva Inspección.

Como es posible advertir, para que la señalada acta o su copia, certificada por la respectiva Inspección, pueda ser considerada como título a que la ley da fuerza ejecutiva, esto es, aquel al cual se le atribuye

suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de la o las obligaciones que en él se contienen, es necesaria la concurrencia de los requisitos copulativos antes referidos, es decir, que el acuerdo alcanzado entre las partes diga relación con una determinada obligación laboral, que se suscriba por éstas y sea autorizada por un inspector del trabajo, circunstancia que permite afirmar que sólo en ese caso ésta podrá ser invocada como tal ante los Juzgados de Letras del Trabajo.

Ahora bien, respecto de los requisitos que debe reunir el título que se exhiba, cabe señalar que además de reconocerle expresamente la ley fuerza necesaria para obtener el cumplimiento compulsivo de la obligación de que se trata, debe bastarse asimismo y dar cuenta de un derecho y una obligación indubitada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que a la luz de lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, goza de mérito ejecutivo el acta final o su copia certificada por la respectiva Inspección, que da cuenta del acuerdo alcanzado entre las partes respecto de una determinada obligación laboral, firmada por éstas o sus representantes y autorizada por un inspector del trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. DURACION PERSONAL DE VIGILANCIA. DURACION. HORAS EXTRAORDINARIAS. CALCULO. COMPUTO. REDUCCION DE JORNADA. ALCANCE.

1.262/41, 30.03.05.

- 1) Los vigilantes privados y las personas que desarrollan funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a partir del 1º de enero de 2005, se encuentran afectos a la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas semanales establecida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.**
- 2) A partir del 1º de enero de 2005 constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior a aquella.**
 - 2.1) El procedimiento de cálculo de sobresueldo tratándose de trabajadores afectos a una jornada de 45 horas semanales y remunerados en forma diaria y mensual, es el señalado en el punto 2) del presente informe.**
 - 2.2) El cómputo de la jornada extraordinaria de aquellos dependientes que en el período semanal que se indica hubieren laborado algunos días en base a una jornada de 48 horas semanales y los restantes en base al nuevo máximo semanal de 45 horas, vigente a partir del 1º de enero de 2005, deberá realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el punto 2 de este informe.**
 - 2.3) La reducción de la jornada ordinaria semanal a 45 horas no altera las normas que regulan la procedencia del trabajo extraordinario previstas en el artículo 32 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22, inciso 1º D.L. N° 3.607, artículos 5º y 5º bis.

Concordancias: Dictamen N° 2.851/68, de 4.05.90.

Mediante presentación citada en el antecedente ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Aplicabilidad del inciso 1º del artículo 22, del Código del Trabajo que redujo la jornada ordinaria máxima legal a 45 semanales, a los vigilantes privados regidos por el D.L. N° 3.607, de 1981.
- 2) Forma de cálculo del sobresueldo según el nuevo límite máximo semanal, y específicamente, cuando en el período sema-

nal que indica el dependiente hubiere trabajado algunos días en base a la jornada máxima legal de 48 horas semanales y los restantes en base al nuevo máximo semanal de 45 horas vigente a partir del 1º de enero de 2005.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe precisar, en primer término, que desde el 8 de enero de 1981, el servicio de vigilantes privados está regulado por el D.L. N° 3.607, cuerpo legal que establece, desde el punto de vista de la seguridad interior y defensa nacional, las normas a las que debe sujetarse la prestación de estos servicios, estableciendo desde el punto de

vista laboral, en su artículo 5º, solamente que *"los vigilantes privados, en lo correspondiente a sus remuneraciones, derechos previsionales y demás beneficios sociales, tendrán la calidad de empleados de las respectivas entidades que los contraten"*.

A la época de dictación del citado decreto ley, en el ámbito laboral la actividad de vigilantes privados estaba regulada por el Decreto Ley Nº 2.200, de 1978.

En lo referido específicamente a su jornada de trabajo, les era aplicable el artículo 37 de dicho cuerpo legal, el cual disponía que el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas establecido en su artículo 34, no era aplicable, entre otras, a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, quedando éstas sujetas, por tanto, a una jornada máxima de 12 horas diarias, con una descanso no inferior a una hora dentro de dicha jornada.

Mediante cuerpos legales posteriores, Decreto Ley Nº 3.636, de 4 de marzo de 1981, y Ley Nº 18.422, de 10 de agosto de 1985, se reemplaza sucesivamente el artículo 5º del D.L. Nº 3.607, precisando que a los vigilantes privados les son aplicables las disposiciones del D.L. Nº 2.200.

La segunda de las leyes precitadas, incorpora al citado D.L. Nº 3.607 el artículo 5º bis, el que se refiere a las personas que desarrollen funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, sin establecer respecto de los mismos norma laboral alguna.

Luego, el año 1987 se dicta la Ley Nº 18.620, que contiene el Código del Trabajo –el segundo de nuestra historia jurídica–, el cual, entre sus normas, dispone en el artículo 26, que la jornada ordinaria máxima de trabajo contenida en el inciso primero del artículo 23, "no

es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia (...)", es decir reitera la norma del artículo 37 del D.L. Nº 2.200.

Hasta este momento del desarrollo legislativo, en lo referido a las normas que regulan las relaciones laborales de los vigilantes privados y de los nocheros, porteros, rondines u otros similares, rigen las disposiciones del Código del Trabajo, que en materia de jornada les fija una jornada diaria máxima de doce horas (jornada mayor) con derecho a un descanso de una hora dentro de la misma.

Es la Ley Nº 18.889, de 10 de enero de 1990, la que modifica los artículos 5º y 5º bis del D.L. Nº 3.607, estableciendo un límite a la jornada de trabajo de dichos dependientes, asimilándolos a la jornada máxima de 48 horas del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

a) Vigilantes privados

El artículo 5º, en su inciso primero, dispone que los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate.

El inciso 2º de dicho artículo, agregado por la ley precitada, señala:

"Con todo, la duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

De no agregarse esta norma, y al señalar el primer inciso que se rigen por el Código del Trabajo, estos trabajadores se habrían mantenido afectos a la jornada mayor de hasta 12 horas diarias ya indicada.

En efecto, el hecho de que el inciso segundo, antes transcrito, se inicie con la expresión "Con todo", autoriza para sostener que el legislador ha precisado que no obstante regirse por el Código del Trabajo, no les resulta aplicable la jornada mayor del artículo 26, sino que la jornada de 48 horas, que era la regla general que hasta el 31 de diciembre de 2004 rigió en nuestro sistema laboral.

b) Nocheros, porteros, rondines u otros similares

El artículo 5° bis, en su texto fijado por la Ley N° 18.889 establece que cuando estos trabajadores estén contratados por empresas de seguridad, su jornada ordinaria no excederá de 48 horas semanales.

Por tanto, a esa época, la jornada laboral de dichos dependientes quedaba determinada por el tipo de empleador. De esta suerte, si su empleador era una empresa de seguridad de las reguladas por el D.L. N° 3.607, su jornada era de 48 horas; en cambio si su empleador era una persona natural o una empresa de otra naturaleza, quedaban sujetos a la jornada mayor de 12 horas.

Respecto de estos últimos trabajadores, se dicta la Ley N° 18.959, de 24 de febrero de 1990, que modifica el artículo 5° bis precisando que los nocheros, porteros y rondines, cualquiera sea la naturaleza del ente empleador, estarán afectos a una jornada única de 48 horas semanales.

Finalmente, la Ley N° 19.250, de 30 de septiembre de 1993, modifica –en su artículo 1° N° 11– el artículo 26 del Código del Trabajo, que contenía la jornada mayor, y elimina de la enumeración de tra-

bajadores afectos a dicha jornada a aquellos que "ocupen un puesto de vigilancia".

Esta misma ley, en su artículo 11, dispone que *"la jornada de trabajo de los vigilantes privados y de las personas que desarrollen funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, se regirá por lo dispuesto en los artículos 5° y 5° bis, respectivamente, del Decreto Ley N° 3.607, de 1981"*.

Lo que es posible concluir de esta evolución normativa es lo siguiente:

- 1) El estatuto laboral de los trabajadores que cumplen labores de vigilancia, se ha encontrado siempre en el Código del Trabajo o en las normas laborales, sean estas leyes o decretos leyes.
- 2) Sólo la jornada ordinaria de trabajo, y únicamente en lo referido a su límite máximo, ha sido objeto de regulación en el D.L. N° 3.607, con el objeto de que no les fuera aplicable la jornada mayor de 12 horas, sino que la ordinaria máxima de 48 horas que era la regla general para todos los trabajadores, a la fecha de dictación de dichas normas (1990).
- 3) Ello permite afirmar que si bien existe una ley especial que regula la jornada de trabajo de los vigilantes y otros trabajadores de seguridad, constituye sólo una homologación con lo que era la regla general para todos los trabajadores, las 48 horas semanales. En efecto, la norma de

los vigilantes, luego de señalar genéricamente que se regirán por el Código del Trabajo, deja salvado que no obstante ("con todo") su jornada es de 48 horas. Es decir, el objetivo de esta norma era precisamente, que no se rigieran por la norma que regula la jornada mayor, haciéndoles aplicable la disposición de las 48 horas.

- 4) En definitiva, estos dependientes estaban sujetos a las mismas normas que el resto de los trabajadores, y justamente el esfuerzo del legislador, a contar de la dictación de la Ley N° 18.889, fue asimilar esas normas aún en lo referido al límite máximo de la jornada de trabajo. Por tanto, el D.L. N° 3.607, no establece un estatuto especial laboral para los vigilantes privados y nocheros, rondines, etc., sino que el estatuto laboral es el contenido en el Código del Trabajo y sólo el límite máximo de la jornada de trabajo está contenido en el referido D.L.
- 5) Tenemos en consecuencia, que si bien existe una norma especial, fue para excluir una excepcionalidad de la ley general –la jornada mayor– la cual al ser derogada, el D.L. N° 3.607 termina regulando exactamente la misma jornada para los dependientes objeto de la consulta. En consecuencia, no hay diferencia material entre la norma general y la especial. La norma especial ha dejado de serlo materialmente.

Desde el punto de vista de la interpretación, siguiendo el elemento lógico, contenido en el artículo 22 del Código Civil, en virtud del cual *"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"* posible es sostener que en materia de jornada laboral que rige al personal de vigilancia de que se trata, esta correspondencia y armonía se logra haciéndoles aplicable el límite máximo de la jornada ordinaria previsto en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, toda vez que, como se expresara en párrafos anteriores, en este caso la especialidad de la norma referida al límite de jornada contemplada en el D.L. N° 3.607, no era para exceptuar a estos trabajadores de la regla general que sobre la materia establecía dicho Código, sino más bien para excluirlos de la norma excepcional de jornada mayor de hasta 12 horas diarias, llevándolos a la regla general aplicable a la mayoría de los trabajadores.

Por otra parte, si consideramos que el objetivo del legislador del año 2001, fue reducir la jornada de trabajo a 45 horas semanales, sin excepciones, y tenemos presente que por lo menos desde el año 1990, el legislador pretendió siempre asimilar la jornada de vigilantes al resto de los trabajadores, forzoso resulta concluir que la actual norma del inciso primero del artículo 22 del Código del

Trabajo, prevalece por sobre la disposición de los artículos 5° y 5° bis del D.L. N° 3.607, habiéndolas derogado tácitamente.

En efecto, de acuerdo a lo sostenido reiteradamente por la doctrina, la derogación tácita se funda en que existiendo dos leyes contradictorias de diversas épocas cabe entenderse que la segunda ha sido dictada por el legislador con el propósito de modificar o corregir la primera. Más, como no debe llevarse esta presunción más allá de su razón y objeto, la derogación tácita, como nos advierte el artículo 53, *"deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia todo aquello que no pugne con las disposiciones de la nueva ley"*.

Acorde a lo anterior y habida consideración de que las normas del inciso 2° del artículo 5° y del inciso final del artículo 5° bis del D.L. N° 3.607, conforme a las cuales la jornada de trabajo de los vigilantes privados y de las personas que desarrollan funciones de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter no puede exceder de 48 horas a la semana, resultan incompatibles con la nueva normativa contemplada en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, que reduce el límite de la jornada ordinaria máxima legal a 45 horas semanales, posible es convenir que a partir del 1° de enero de 2005, fecha de entrada en vigencia de la se-

ñalada norma, los citados preceptos del D.L. N° 3.607 han quedado derogados quedando afectos, por ende, dichos trabajadores al nuevo máximo de 45 horas semanales.

- 2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, esto es, la forma de cálculo de las horas extraordinarias respecto de aquellos dependientes respecto de los cuales rige la reducción horaria establecida en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, cabe señalar en primer término que el artículo 30 de dicho cuerpo legal, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

De la disposición legal transcrita, en armonía con las previstas en los artículos 22, inciso 1° y 19 transitorio del Código del Trabajo, se infiere que a contar del 1°.01.2005 constituirá jornada extraordinaria de trabajo toda aquella que exceda del máximo legal de 45 horas semanales o de la convenida por las partes si ésta fuere inferior.

Precisado lo anterior, cabe referirse a la incidencia del nuevo máximo semanal de 45 horas, en el procedimiento de cálculo del sobresueldo tratándose de trabajadores afectos a una remuneración diaria y mensual.

Al respecto es necesario señalar que, tal como se indica en Dictamen N° 4.338/168, de 22.09.04, el procedimiento para calcular el valor de las horas extraordinarias, tratándose de trabajadores afectos a dicho máximo semanal y remunerados con sueldo mensual, debe efectuarse de la siguiente manera:

- a) Se divide el sueldo mensual por treinta para determinar la remuneración diaria del trabajador.

- b) La remuneración diaria así obtenida se multiplica por 28 para determinar lo ganado por el trabajador en las últimas cuatro semanas.
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.
- d) Finalmente, este valor se incrementa en un 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo.

En el mismo pronunciamiento jurídico se hace presente que mediante Oficio Circular N° 4, de 15 de mayo de 1987, esta Dirección estableció una tabla de factores que permite determinar en forma inmediata y simplificada el valor de la hora extraordinaria de trabajo, según el número de horas que comprenda la jornada semanal convenida por el trabajador. Conforme a dicha tabla, el valor de la hora extraordinaria de los trabajadores con sueldo mensual y con una jornada ordinaria de 45 horas semanales, podrá obtenerse multiplicando el respectivo sueldo mensual por el factor 0,0077777.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario y afectos a una jornada de 45 horas semanales, deberá obtenerse conforme al siguiente procedimiento:

- a) Se suma exclusivamente el total ganado por el trabajador por concepto de sueldo durante las últimas cuatro semanas.
- b) El producto de la suma anterior se divide por 180 que corresponde al número de horas mensuales laboradas por el dependiente afecto a una jornada de 45 horas semanales.

- c) El valor que se obtenga se incrementa en un 50% lo que determina el monto que debe pagar el empleador por concepto de sobresueldo.

Al igual que en el caso anterior, la tabla de factores a que nos hemos referido precedentemente permite obtener en forma directa el valor de la hora extraordinaria de trabajo de los dependientes de que se trata, multiplicando el sueldo diario por el factor 0,2 y/o 0,1666667, según que su jornada laboral se encuentre distribuida en seis o cinco días, respectivamente.

Finalmente debe hacerse presente que la jurisprudencia citada ha resuelto que la reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales no altera las normas que regulan la procedencia del sobretiempo previstas en el artículo 32 del Código del Trabajo, por lo cual, éste estará supeditado al cumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos para tal efecto, los que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 332/023, de 30.01.2002, son los siguientes:

- a) Pacto por escrito, con vigencia no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes y,
- b) Existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa de acuerdo al concepto contenido en el punto 4) 4.1 del citado pronunciamiento jurídico.

En lo que dice relación con la segunda parte de esta consulta, vale decir, como se calcula la jornada extraordinaria en el evento de que al 31 de diciembre de 2004 un dependiente haya laborado tres días en base al máximo de 48 horas semanales vigente a esa fecha y los restantes días de la respectiva semana conforme al nuevo máximo semanal de

45 horas, cúpleme manifestar a Ud. que, en opinión de este Servicio procederá en tal caso efectuar la proporción correspondiente y sobre dicha base efectuar el pago del sobretiempo laborado.

De acuerdo al ejemplo propuesto, la jornada del dependiente a que alude se encuentra distribuida en seis días, por lo que en los primeros tres le habría correspondido laborar 24 horas ordinarias y en los restantes, 22,30 horas, lo que se traduce en una jornada ordinaria equivalente a 46,30 horas en el respectivo período.

De esta suerte, en el caso en análisis, procederá pagar como horas extraordinarias todas aquellas laboradas por sobre el máximo antes señalado, vale decir, las que excedan de 46,30 horas semanales.

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

- 1) Los artículos 5º, inciso 2º, y 5º bis, inciso final, del D.L. N° 3.607, de 1981, que establecían una jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas para los vigilantes privados y las personas que desarrollan funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, respectivamente, se encuentran tácitamente derogados a partir del 1º de enero de 2005, por lo que a contar de esa fecha dicho personal se encuentra afec-

to a la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas semanales establecida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.

- 2) A partir del 1º de enero de 2005 constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior a aquélla.
 - 2.1) El procedimiento de cálculo del sobresueldo tratándose de trabajadores afectos a una jornada de 45 horas semanales y remunerados en forma diaria y mensual es el señalado en el punto 2) del presente informe.
 - 2.2) El cómputo de la jornada extraordinaria de aquellos dependientes que en el período semanal que se indica hubieren laborado algunos días en base a una jornada de 48 horas semanales y los restantes en base al nuevo máximo semanal de 45 horas, vigente a partir del 1º de enero de 2005, deberá realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el punto 2 de este informe.
 - 2.3) La reducción de la jornada ordinaria semanal a 45 horas no altera las normas que regulan la procedencia del trabajo extraordinario previstas en el artículo 32 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA. BONO POR RETIRO LEY N° 19.933.

1.263/42, 30.03.05.

A los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas entidades en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41 bis. Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio, incisos 1° y 5°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que sus relaciones laborales hubieren terminado en el mes de diciembre de 2004, por renuncia voluntaria en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933.

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

Los incisos 1° y 5° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, disponen:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley

tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquel de la fecha de publicación del reglamento de este artículo".

"Con todo, la formalización de la renuncia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva. No obstante, el profesional de la educación beneficiario de la bonificación no podrá hacer efectiva su renuncia voluntaria más allá del 1° de enero de 2006".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador estableció, para los docentes del sector municipal, un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cum-

pliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que el término del contrato de trabajo del referido personal que integra una dotación docente comunal en los términos del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, se entenderá ocurrido sólo desde el día en que la empleadora ponga a disposición del docente la totalidad de la indemnización que le corresponda.

De ello se sigue que en tanto ello no ocurra el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Precisado, entonces, que la relación laboral se entiende concluida sólo una vez que el profesional reciba el total de la indemnización de que se trata, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuales son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los meses de enero y febrero de 2005, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, inserto en el Párrafo III del Título II, referido al sector municipal, que al efecto establece:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal".

De la norma legal preinserta, se infiere que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de que se trata, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los

meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el mismo empleador.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la referida norma contempla, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, cualquier día de dicho mes;
- 2) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Ahora bien, aplicando al caso en consulta lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que si la indemnización de que se trata hubiere sido pagada al docente en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de 2004 y, a dicha data, el referido profesional hubiere prestado servicios continuos para la correspondiente entidad empleadora por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070 que hacen procedente el pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, en virtud del beneficio de la prórroga.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas Corporaciones Municipales en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

JORNADA DE TRABAJO. DURACION PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.274/43, 31.03.05.

- 1) El artículo 109 del Código del Trabajo, que establece una jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales, no ha sido modificado a raíz de la disminución de la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo dispuesta por el inciso 1° del artículo 22 del mismo cuerpo legal.**
- 2) En todo caso, encontrándose la nave fondeada en puerto, el exceso sobre 45 horas semanales deberá pagarse con el recargo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Ley N° 19.759. Código del Trabajo, artículo 109.

Concordancias: Dictamen N° 4.338/168, de 22.09.04.

Mediante la presentación del antecedente ... Ud. solicita que esta Dirección determine si resulta procedente entender modificado el artículo 109 del Código del Trabajo a raíz de la rebaja de la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo dispuesta por el inciso 1° del artículo 22 del mismo cuerpo legal, modificado por la Ley N° 19.759.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único, N° 7, letra a) de la Ley N° 19.759, dispone:

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

El artículo 19 transitorio del mismo cuerpo legal, por su parte, previene que la referida modificación rige a partir del 1° de enero de 2005.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el Párrafo 1° del Capítulo III del Título II del Libro Primero del Código del Trabajo contie-

ne normas especiales relativas al contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales, entre ellas el artículo 106, el que, en materia de jornada, dispone:

"La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.

Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32".

Del precepto legal preinserto se colige que la jornada ordinaria de trabajo de la gente de mar será de 56 horas semanales distribuidas en 8 horas diarias, no obstante lo cual sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones el exceso de 45 horas semanales se pagará con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

Aclarado lo anterior, es preciso señalar que, en opinión de esta Dirección, la regulación especial en análisis ha sido mantenida

por el legislador luego de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759.

En efecto, el análisis de la normativa contenida en la ley citada permite sostener que en lo concerniente al personal embarcado que nos ocupa, aquéllas sólo alcanzan al inciso final del artículo 106 en orden a reemplazar la expresión "cuarenta y ocho" por la expresión "cuarenta y cinco", esto es, se limitan a modificar el parámetro conforme al cual debe calcularse y pagarse las remuneraciones de dicho personal, no teniendo incidencia alguna en las restantes normas del párrafo precitado.

A la luz de lo expresado es preciso concluir que no resulta jurídicamente procedente entender modificada la jornada de trabajo que debe cumplir el personal embarcado cuando la nave se encuentra fondeada en puerto, la que, por tanto, debe seguir siendo de cuarenta y ocho horas semanales como máximo, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 109 del Código del Trabajo, el que sobre el particular previene:

"No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentra fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas".

Ahora bien, precisado lo anterior, se hace necesario determinar si lo preceptuado en el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, resulta aplicable a la situación a que se refiere el artículo 109 del mismo cuerpo legal.

Sobre este particular, es posible afirmar que, para los efectos de calcular y pagar las remuneraciones del personal, debe aplicarse lo dispuesto en el referido inciso 3°, razón por la cual, en conformidad a dicho precepto, el exceso sobre 45 horas semanales deberá remunerarse como tiempo extraordinario.

Sirve de fundamento a lo expresado precedentemente, la regla de interpretación contenida en el artículo 22 del Código Civil, que establece:

"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".

La doctrina en relación con la citada regla señala que: "El contexto de la ley es el enlazamiento de sus diversas partes; natural es presumir que éstas no sean contradictorias, porque cada una y todas son elementos integrantes de una misma unidad y están informadas por una misma idea directriz". (*Curso de Derecho Civil, A. Vodanovic y M. Somarriva. Tomo I, Vol. I, 3ª edición, 1962, pág. 136*).

De acuerdo a lo manifestado, el referido artículo 109 no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones contempladas en el párrafo especial relativo al personal embarcado o gente de mar que contiene el Código del Trabajo, dado que precisamente en estas últimas se encuentra el complemento para su aplicación.

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

- 1) El artículo 109 del Código del Trabajo, que establece una jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales, no ha sido modificado a raíz de la disminución de la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo dispuesta por el inciso 1° del artículo 22 del mismo cuerpo legal.
- 2) En todo caso, encontrándose la nave fondeada en puerto, el exceso sobre 45 horas semanales deberá pagarse con el recargo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.**1.322/44, 5.04.05.**

La empresa ..., en cumplimiento de "Acuerdo sobre Horas Extraordinarias", de fecha 28.04.2004, suscrito con el Sindicato de Trabajadores N° 2, ..., de ..., debería haber considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias todos los beneficios devengados por los trabajadores de similares características al sueldo base, y no sólo este último, incluidos en anexos a dicho acuerdo, para efectos de aplicar a tal valor el incremento previsional correspondiente.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560. D.L. N° 3.501, artículos 2°, incisos 1° y 2° ; y 4°, incisos 1° y 2°.

Mediante presentación conjunta del Ant. ..., solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de aplicar el incremento previsional del D.L. N° 3.501, de 1980, a los nuevos haberes considerados por la empresa ... para calcular el valor de las horas extraordinarias de los trabajadores, atendido el tenor del documento "Acuerdo sobre Horas Extraordinarias", de 28.04.2004, suscrito entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella.

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

El artículo 2°, incisos 1° y 2°, del D.L. N° 3.501, de 1980, que Fija Nuevo Sistema de Cotizaciones Previsionales, en lo pertinente, dispone:

"Los trabajadores dependientes afiliados a las instituciones de previsión indicadas en el artículo precedente, mantendrán el monto líquido de sus remuneraciones.

Sólo para este efecto y para la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, increméntanse las remuneraciones de estos trabajadores, en la parte afecta a imposiciones al 28.02.1981, mediante la aplicación

de los factores que a continuación se indican":

De la disposición legal anterior se desprende como es sabido, que el D.L. N° 3.501, de 1980, que estableció un Nuevo Sistema de Cotizaciones Previsionales a partir del 1° de marzo del año 1981, hizo de cargo del trabajador tales cotizaciones, y con el fin de que no resultaran disminuidas sus remuneraciones dispuso el incremento de éstas por el empleador, en el mismo porcentaje en que resultaran gravadas con las cotizaciones, a fin de mantener el monto líquido de las remuneraciones.

Dicho incremento, que es meramente compensatorio y no un aumento efectivo de remuneraciones, es lo que se ha denominado incremento previsional.

Lo anterior, es precisado por el artículo 4°, incisos 1° y 2°, del mismo D.L. N° 3.501, que señala:

"Los incrementos de remuneraciones dispuestos por el artículo 2° sólo deberán producir como efecto mantener el monto total líquido de las remuneraciones, beneficios y prestaciones, sean legales, convencionales o dispuestos por fallos arbitrales de los trabajadores a que se refiere dicho artículo. En consecuencia, dichos incrementos no modificarán el monto de los beneficios o prestaciones en la parte no afecta a imposiciones

previsionales y aquellos que por su naturaleza no lo estén".

"En todo caso, los aumentos indicados se incorporarán a la parte afecta a imposiciones previsionales de las remuneraciones y servirán de base a reajustes que deban aplicarse con posterioridad a la vigencia de esta ley".

Ahora bien, la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores ..., suscribieron con fecha 28.04.2004, un acuerdo sobre horas extraordinarias, que en lo pertinente, en su cláusula primera, estipula:

"Que para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo, cuando legalmente corresponda, y cumplidas que sean las condiciones para percibir las, se considerarán los haberes que se singularizan para cada Rol, en el Anexo "Acuerdo Horas Extraordinarias", adjunto a este documento, el cual firmado por las partes, se tendrá como parte integrante del presente instrumento".

Por su parte, la Resolución N° 30, de 9.05.1991, de gerencia general de la empresa ..., sobre incremento previsional del D.L. N° 3.501, establece:

"1.- Para todos los trabajadores con contrato vigente al 30 de abril de 1991, el Incremento Previsional será calculado mensualmente en forma variable de acuerdo con el Total Haberes de cada trabajador.

"2.- Cualquier aumento de remuneraciones que se convenga a partir del 1° de mayo de 1991, llevará incluido el respectivo incremento previsional, excepto los reajustes convenidos en los contratos colectivos de trabajo.

"3.- Para aquellos trabajadores contratados a contar del 1° de mayo de 1991, las remuneraciones que se pacten incluirán el Incremento Previsional correspondiente".

De esta suerte, y atendida la consulta, se trata de precisar en la especie, si se debe aplicar a la base de cálculo para determinar el incremento previsional contemplado en la resolución de gerencia general, las horas extraordinarias considerando para éstas los haberes que corresponden según el anexo del acuerdo respectivo, y no sólo el sueldo base como se estaría efectuando por la empleadora.

Al respecto, cabe señalar, en primer término, que la propia resolución de gerencia general de la empresa, en su punto N° 1, establece en forma expresa que el incremento previsional se calculará sobre el total haberes del trabajador, a contar del 30 de abril de 1991, lo que lleva a que se deba incluir para dicho incremento el pago por horas extraordinarias, si todos los diferentes beneficios y emolumentos que se paguen al trabajador quedarán afectos a tal incremento, como sería sin duda el pago de sobretiempo, si no se hace exclusión alguna del mismo.

Precisado lo anterior, corresponde esclarecer, en segundo término, si para la determinación del valor de las horas extraordinarias para aplicarle el incremento previsional se está considerando los beneficios y emolumentos que procedan del caso, atendido el acuerdo ya citado suscrito por las partes de fecha 28 de abril de 2004, y anexos, por el cual se habría regularizado una situación anterior bajo la cual sólo se utilizaba el sueldo base, marginándose otros estipendios de las mismas características de éste.

Pues bien, de presentación del Sindicato de Trabajadores de fecha 10.03.2005, del Ant..., se deriva que tomando por ejemplo la remuneración del mes de junio del 2004 del trabajador ... se consideró por concepto de horas extraordinarias la cantidad de \$ 16.063 como valor afecto a incremento previsional, suma que se habría obtenido de calcular las horas extraordinarias considerando únicamente el sueldo base afecto a dicho incremento, de \$ 110.151, y no los demás beneficios que correspondía tomar según anexos del acuerdo de fecha 28.04.2004, como lo se-

rían: bono de supervisión; bonificación trabajos interior mina; incentivo de producción; bono personal hora bonificada y bono por maleta, todos los cuales se encuentran incluidos en anexo a dicho acuerdo, y sumarían en el ejemplo \$ 216.204, por lo que resultaría un valor de \$ 31.529 para el sobretiempo, que debería haber sido el que se debió utilizar para determinar el pago del incremento previsional, cantidad superior a los \$ 16.063, que la empresa habría considerado para tal efecto.

De este modo, del ejemplo anotado se desprende que la empresa no estaría aplicando cabalmente el acuerdo sobre horas extraordinarias de fecha 28.04.2004, a que se ha hecho referencia, para determinar la base de cálculo del incremento previsional, si como se ha demostrado el sobretiempo se fundó únicamente en la remuneración o sueldo base y no en los demás estipendios que procedía atendido el tenor expreso del acuerdo y sus anexos.

En efecto, en los anexos aludidos, que se subtítulan "Haber para el cálculo de horas extraordinarias", para el Rol A, se detallan, en lo pertinente, además de sueldo base, bono supervisión, bono interior mina, incentivo de producción, bono compensatorio especial, incentivo premio al esfuerzo, bono personal hora bonificada, y bono por maleta explosivos, los que en su mayoría también se consignan para los Roles B, C y D, y que no fueron tomados en cuenta por la empresa para los fines de fijar el valor de las horas extraordinarias afectas a incremento previsional, y son los señalados en el ejemplo antes aludido.

Por consiguiente, correspondería que la empresa ... de aplicación al acuerdo suscrito con el Sindicato de Trabajadores de 28.04.2004, en cuanto debería calcular el valor de las horas extraordinarias para efectos de aplicar el incremento previsional tomando en cuenta los beneficios y emolumentos que corresponda, según el pacto, y no únicamente el sueldo base como habría ocurrido desde la vigencia de tal acuerdo.

Cabe agregar, que lo analizado no podría ser desvirtuado por lo informado por la empresa en presentación conjunta del Ant. ..., en orden a que atendido lo dispuesto por las disposiciones legales ya citadas del D.L. N° 3.501, las remuneraciones pactadas con posterioridad al 28 de febrero de 1981 llevarían incluido el incremento previsional, o que según la resolución de gerencia general N° 30 de 1991, lo mismo ocurriría con los aumentos de remuneraciones convenidos a partir del 1° de mayo de 1991, con lo cual, en todo caso, ya no se estaría dando aplicación a lo dispuesto en el D.L. N° 3.501 que estableció una fecha diferente, si en la especie la cuestión de fondo incide en la correcta aplicación del acuerdo sobre haberes a considerar para el valor de las horas extraordinarias, de fecha 28 de abril del 2004, y no de la resolución de gerencia, antecedente aquel que lleva a un resultado superior al estimado por la empresa, para establecer los valores afectos al incremento previsional convenido.

Se hace necesario también dejar en claro que la consideración de los distintos haberes devengados por los trabajadores para establecer el valor de las horas extraordinarias obedece a una correcta aplicación de la normativa legal vigente, y su adecuada interpretación, en cuanto se debe computar para ello todo beneficio o emolumento que tenga las características de sueldo y no sólo el sueldo base, como erróneamente se habría hecho en la empresa hasta el mes de abril del 2004, por lo que tal regularización no podría ser estimada aumento de remuneraciones, concepto que podría tener relevancia para la procedencia del incremento previsional, atendido lo señalado en el punto N° 2 de la resolución de gerencia general N° 30, ya transcrito, que precisa que todo aumento de remuneraciones posterior al 1° de mayo de 1991 llevaría incluido el incremento.

Por otro lado, no sería posible que la empresa tuviera un criterio para el pago efectivo de las horas extraordinarias al computar todos los estipendios similares al sueldo base, y otro distinto para aplicar al valor de las mismas el incremento previsional, basándo-

se para ello exclusivamente en el monto del sueldo base, y no en los demás estipendios de las mismas características de este último, como se deriva de la ley y su debida interpretación por parte de este Servicio, como queda en evidencia de los cálculos que contiene la presentación del Sindicato de Trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Uds. que la empresa ..., en

cumplimiento de "Acuerdo sobre Horas Extraordinarias", de fecha 28.04.2004, suscrito con el Sindicato de Trabajadores ..., debería haber considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias todos los beneficios devengados por los trabajadores de similares características al sueldo base, y no sólo este último, incluidos en anexos a dicho acuerdo, para efectos de aplicar a tal valor el incremento previsional correspondiente.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. POSTNATAL. PADRE. PROCEDENCIA.

1.455/45, 11.04.05.

El padre trabajador, cuya cónyuge hubiere fallecido en el parto o con posterioridad a éste, tiene derecho a gozar del permiso de maternidad postnatal a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo o al resto de él, en su caso, siempre que a esa fecha aquélla hubiere estado afecta a un vínculo contractual de carácter laboral. De darse tal circunstancia, tendrá derecho, igualmente, a gozar de fuero laboral y del subsidio que establece el artículo 198 del mismo Código.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 195, 198 y 200.

Mediante presentación citada en el antecedente ..., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el padre trabajador, cuya cónyuge ha fallecido con ocasión del parto, tiene derecho por esa sola circunstancia a gozar de licencia médica postnatal, esto es, independientemente que aquélla no hubiere detentado la calidad de trabajadora dependiente a la fecha de su deceso.

Hace presente que requiere dicho pronunciamiento jurídico por cuanto FONASA rechazó la aludida licencia médica, aduciendo que no correspondía autorizarla atendido que la madre fallecida no tenía tal calidad.

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

El artículo 195 del Código del Trabajo establece:

"Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

"Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quién gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

"El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

"Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas".

"Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos".

De la disposición legal citada se desprende, en primer término, que el legislador ha establecido para las trabajadoras, con carácter irrenunciable, un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él, como también, que en caso de muerte de la madre, este último permiso o lo que reste de él corresponde al padre del menor, quien gozará de fuero laboral en los términos del artículo 201 del Código del Trabajo y del subsidio que contempla el artículo 198 del mismo cuerpo legal.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver la consulta específica planteada, se hace necesario determinar si el derecho del padre a gozar del permiso antes aludido se encuentra o no vinculado a la condición de trabajadora de la madre –carácter que no detentaba la cónyuge del trabajador de que se trata– circunstancia ésta que, de acuerdo a los antecedentes aportados, sirve de fundamento al rechazo de la licencia médica postnatal presentada por éste.

Al respecto cabe manifestar a Ud. que, en opinión de este Servicio, el propio tenor literal de la disposición legal en análisis permite sostener que el derecho del padre a gozar de permiso postnatal en caso de fallecimiento de la madre, sea éste completo o lo que restare de él, sólo opera en el caso de

que a la fecha de ocurrencia del hecho aquélla haya detentado la condición de trabajadora dependiente.

En efecto, según ya se expresara, del inciso 1° del artículo en comento se desprende claramente que la prerrogativa que el mismo contempla, vale decir, el derecho al descanso de maternidad pre y postnatal se encuentra referido a las trabajadoras, vale decir, a aquellas mujeres afectas a un vínculo contractual de índole laboral, conclusión ésta perfectamente lógica si se considera el objetivo perseguido por legislador al establecer dicho permiso, que no es otro que el de permitir a la afectada ausentarse de sus labores durante el período que el mismo comprende, con derecho a gozar durante el mismo de subsidio laboral.

Acorde a lo anterior, resulta evidente que el citado permiso sólo tiene sentido e incidencia en el ámbito de una relación laboral, esto es, que se trate de una trabajadora dependiente, puesto que respecto de aquella que no tiene tal condición, dicha prerrogativa carece de justificación teniendo presente los objetivos ya aludidos.

Se suma a lo anterior, el hecho de que conforme a la citada norma legal, el padre tiene derecho a la totalidad del permiso postnatal en el caso de que la madre muriera en el parto, o al resto de él en caso que el deceso ocurriera durante el período que comprende dicho permiso, lo que implica necesariamente que la mujer debe haber sido acreedora o titular del derecho a impetrarlo, vale decir, tener la calidad de trabajadora dependiente.

Avala lo ya expresado, la disposición que se contiene en el inciso final del artículo 195 del Código del Trabajo, que dispone expresamente que el empleador estará obligado a conservar los puestos o empleos de las mujeres embarazadas o púerperas, restando validez a cualquier acuerdo o estipulación en contrario.

Finalmente debe expresarse que la conclusión precedente se corrobora aún más si se tiene presente la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.250, de 1993, que estableció dicho beneficio.

Al respecto, debe señalarse en primer término, que el Mensaje del citado proyecto de ley, al referirse a las reformas introducidas, entre otros, al artículo 181 del Código del Trabajo de la época, expresa que las innovaciones propuestas están vinculadas al trabajo de la mujer y que las mismas reconocen en plenitud el similar rango e importancia del trabajo de la mujer en relación con el del hombre.

Seguidamente es preciso hacer presente que según consta de las actas analizadas, la Comisión Trabajo de la H. Cámara de Diputados rechazó la indicación que en relación al artículo 181 del Código del Trabajo –hoy artículo 195– formuló la H. Diputada Laura Rodríguez, quién propuso incorporar a dicho precepto un inciso tercero que estableciera expresamente el derecho del padre sobreviviente a gozar del referido permiso, en el caso de que la madre fallecida no fuere trabajadora asalariada o dependiente.

Dicha indicación, que no fue reformulada en ninguna etapa posterior, permite sostener que el derecho al permiso de que se trata por parte del padre del menor, siempre estuvo

condicionado a la calidad de trabajadora de la madre fallecida.

En este mismo sentido cabe citar el informe de la Comisión de Hacienda del H. Senado, el cual al pronunciarse sobre el costo que representaría a la época la modificación al artículo 181 en referencia, considera, entre otros parámetros, *el número de mujeres beneficiarias del subsidio maternal*.

Ahora bien, en la especie, según los antecedentes aportados, la madre fallecida no era trabajadora dependiente, circunstancia que a la luz del análisis y consideraciones anteriores permite sostener que el cónyuge sobreviviente no tiene derecho a permiso postnatal en los términos establecidos en el artículo 195 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el padre trabajador, cuya cónyuge hubiere fallecido en el parto o con posterioridad a éste, tiene derecho a gozar del permiso de maternidad postnatal a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo o al resto de él, en su caso, siempre que a esa fecha aquélla hubiere estado afecta a un vínculo contractual de carácter laboral. De darse tal circunstancia, tendrá derecho, igualmente, a gozar de fuero laboral y del subsidio que establece el artículo 198 del mismo Código.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. TRIBUTACION.**1.456/46, 11.04.05.**

Lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para efectos tributarios las indemnizaciones por término de contrato establecidas por ley o en contratos colectivos, o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen contratos colectivos, es igualmente aplicable respecto de las estipuladas en instrumentos colectivos que han sido extendidos por el empleador a trabajadores que no los negociaron, o no fueron parte de los mismos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 178, inciso 1° ; 346, inciso 1° y 348, inciso 1°.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para ningún efecto tributario las indemnizaciones por término de contrato pactadas en instrumentos colectivos, sería igualmente aplicable a trabajador que no fue parte del contrato colectivo, no obstante, se le extendieron por el empleador todos sus efectos, entre los cuales se encuentra una indemnización por años de servicio a todo evento, sin topes, y con la posibilidad de ser anticipada.

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

El artículo 178, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

"Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario".

De la disposición legal citada se desprende que no constituirán renta para ningún

efecto tributario, las indemnizaciones por término de contrato establecidas en la ley, como asimismo, en contratos colectivos o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen a estos contratos.

Ahora bien, en la especie se trata de dilucidar si la indemnización por años de servicio pactada en un contrato colectivo del cual el trabajador no fue parte, sino que el empleador le extendió sus efectos, igualmente no constituiría renta para efectos tributarios.

Al respecto, el artículo 346, inciso 1°, del Código del Trabajo, señala:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, 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; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa".

De la disposición transcrita se deriva, en lo pertinente, la iniciativa del empleador de

poder hacer extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo a trabajadores que no han sido parte del instrumento, lo que les obliga a efectuar un aporte al sindicato que negoció el instrumento, cumplidos los requisitos legales.

De este modo, en la legislación vigente se encuentra prevista de manera expresa la posibilidad que el empleador extienda los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores que no fueron parte en la negociación de dicho instrumento, no obstante puedan percibir su contenido, con lo cual se hace excepción al principio de efecto relativo de los instrumentos colectivos pero a iniciativa del empleador.

Ahora bien, se trata de precisar si extendido los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores que no lo negociaron o no fueron parte, se encontrarían en la misma condición jurídica de quienes lo hicieron.

Al respecto, el artículo 348, inciso 1º, también del Código del Trabajo, dispone:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

De la norma legal anterior se deriva que las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente, tanto las estipulaciones de los contratos individuales de los trabajadores que han sido parte de aquéllos, como las de quienes se han favorecido con la extensión de sus efectos o beneficios.

De este modo, es posible colegir, a juicio de esta Dirección, que el legislador ha considerado en la misma condición al trabajador que negoció y ha sido parte de un instrumento colectivo con la de aquellos a los cuales no ha ocurrido similar situación no obstante se les ha extendido sus efectos o beneficios.

En mayor comprobación de lo anteriormente expuesto, cabe señalar, que el artículo 322 del Código del Trabajo pone también en la misma condición jurídica para efectos de la oportunidad de presentación de un nuevo proyecto de contrato colectivo, a los trabajadores que han celebrado tal instrumento, con la de a quienes el empleador les ha extendido en su totalidad sus estipulaciones sin haber sido parte en ellos.

Aclarado lo anterior, corresponde dilucidar si lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en cuanto no constituirían renta para ningún efecto tributario las indemnizaciones por término de contrato pactadas en instrumentos colectivos también alcanzaría a las contempladas en tales instrumentos extendidos a trabajadores que no fueron parte de los mismos.

Requerido informe al Servicio de Impuestos Internos, atendida la índole de la materia, ha señalado en Oficio N° 610, de 4.03.2005:

"En lo que respecta a lo dispuesto por el artículo 346 del Código del Trabajo, en virtud del cual el empleador extiende los beneficios estipulados en un instrumento colectivo a trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, y respecto de lo cual se solicita a este Servicio confirmar que, en tal caso, las indemnizaciones pactadas en el instrumento colectivo, igualmente no constituyen renta para el trabajador a quien se le hizo extensivo el beneficio, cabe expresar, que si como se indica en sus presentaciones, la legislación laboral establece la posibilidad de que el empleador, cumpliendo los requisitos que señala el artículo 346, extienda los beneficios pactados en un instrumento colectivo, entre ellos la indemnización por término de funciones o de contrato de trabajo, a trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares a las de aquellos que formaron parte del contrato colectivo o convenio colectivo en que se estipularon, es aplicable al caso lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en cuanto a que las referidas indemnizaciones no constituirán

renta para efectos tributarios, cumpliéndose los requisitos legales”.

De esta manera, a la luz de lo expresado, no constituirán renta para efectos tributarios, las indemnizaciones por término de contrato de trabajo convenidas en instrumentos colectivos extendidos por el empleador a trabajadores que no los negociaron ni fueron parte de ellos.

Corresponde agregar que la doctrina anterior no hace distingo en cuanto a topes de la indemnización por años de servicio, ni a la posibilidad de su pago anticipado, para lo cual, en todo caso, debe estarse a la doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen Ord. N° 4.062/206, de 3.07.1995, que manifiesta que procede convenir pagos

anticipados de las indemnizaciones pactadas por años de servicio cuando se refieran a causales distintas al desahucio y de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para efectos tributarios las indemnizaciones por término de contrato establecidas por la ley o en contratos colectivos, o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen contratos colectivos, es igualmente aplicable respecto de las estipuladas en instrumentos colectivos que han sido extendidos por el empleador a trabajadores que no los negociaron, o no fueron parte de los mismos.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

FIS-950, 11.04.

Se pronuncia sobre pago de cotizaciones correspondientes a trabajadores extranjeros de períodos anteriores a la fecha de otorgamiento de la visa sujeta a contrato.

Se ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento acerca de la procedencia de que una A.F.P. cobre al empleador de una trabajadora de nacionalidad extranjera las cotizaciones previsionales correspondientes a parte del mes de julio, agosto y septiembre de 2004 con multas, por haberse pagado con retraso.

Se informa que con fecha 15 de julio de 2004, el empleador contrató a la trabajadora para desempeñarse como secretaria y con esa fecha se iniciaron los trámites tendientes a obtener una visa sujeta a contrato.

Agrega que, con el objeto de pagar las cotizaciones previsionales de la trabajadora, concurrió a todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, las que no aceptaron el pago de dichas cotizaciones, en razón de que la trabajadora no tenía aún cédula de identidad para extranjeros.

Finalmente, una vez obtenida por la trabajadora su respectiva cédula de identidad, el interesado concurrió a la A.F.P. para llevar a cabo el trámite de afiliación, oportunidad en que se le hizo presente que debía pagar parte del mes de julio y los meses de agosto y

septiembre de 2004, con las respectivas multas por tratarse de cotizaciones fuera de plazo.

Al respecto, cabe formular primeramente algunas precisiones en relación con el entero de cotizaciones previsionales respecto de extranjeros que presten servicios en Chile.

De conformidad a la modificación introducida al D.S. N° 597, de 1984, por el número 10° del artículo único de D.S. N° 2.910, de 2000, ambos del Ministerio del Interior, que contiene el Reglamento de Extranjería, los trabajadores cuya solicitud de residencia temporaria o sujeta a contrato se encuentre en trámite, pueden solicitar autorización para trabajar mientras se resuelve el otorgamiento de la visación que corresponda, y el permiso que obtengan los habilita para desarrollar labores remuneradas con el empleador con el que han suscrito el contrato de trabajo que ha servido de fundamento para solicitar la respectiva visa de residencia. Dicho beneficio debe ser solicitado por el interesado y previo análisis de su petición y de los antecedentes que se acompañan a su solicitud de visa de residencia, le puede ser otorgada la autorización a través de una resolución, extendiéndolo-

se para tales efectos, una Tarjeta Especial de Trabajo, que contiene el nombre, nacionalidad y profesión del peticionario, fecha y documento de ingreso al país, número y fecha de la resolución, nombre del empleador, actividad que desarrollará, tiempo de validez de la autorización, lugar de expedición, firma y timbre del funcionario responsable.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que el trabajador extranjero se encuentra en condiciones de laborar en el país desde la obtención de la referida Tarjeta Especial de Trabajo, sin que sea menester esperar el otorgamiento de la respectiva visa y, por consiguiente, de la respectiva cédula de identidad para extranjeros, puesto que con anterioridad le está impedido desempeñar un trabajo.

Asimismo, al momento de admitir el entero de cotizaciones de trabajadores extranjeros que están tramitando su visa de residencia sujeta a contrato de trabajo, la respectiva A.F.P. debe tener en cuenta lo señalado precedentemente.

Ahora bien, si la trabajadora no obtuvo la Tarjeta Especial de Trabajo, como al parecer ocurrió, no estaba autorizada para trabajar y, en consecuencia, tanto la trabajadora como el empleador habrían infringido las normas sobre contratación de extranjeros contenidas en el Reglamento de Extranjería.

Sin embargo, y en lo respecta a la obligación como empleador de enterar las cotizaciones previsionales de la trabajadora, cabe precisar que la sostenida jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha concluido que no obsta la calidad ilegal del trabajador, para reconocerle los derechos laborales y previsionales inherentes a la prestación de los servicios pactados por un contrato de trabajo.

En consecuencia, en razón de lo anteriormente señalado, se debe concluir que, habiendo tenido o no la autorización otorgada por el Departamento de Extranjería, el empleador está obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes al período de la prestación de los servicios, con sus respectivos intereses y reajustes.

FIS-951, 11.04.

Ahorro previsional voluntario sólo puede efectuarse por afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, siendo cotizante en calidad de trabajador dependiente o independiente, por servicios prestados o trabajos por cuenta propia realizados en Chile, y no en el extranjero, atendido el principio de la territorialidad de la ley chilena, entre otras, las leyes de seguridad social.

Concordancias: Nota Interna N° FIS-476, de la Fiscalía de esta Superintendencia, de 14 de junio de 2004.

Una persona ha planteado una serie de interrogantes que le han surgido, respecto del informe contenido en la Nota Interna de esta Fiscalía que se cita en Concordancia, publicada en el Boletín Estadístico N° 180, de esta

Superintendencia que, en síntesis, concluye que no resulta procedente que los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, que no se encuentran residiendo o domiciliados en Chile, efectúan cotizaciones obligatorias y ahorro previsional voluntario.

En relación a la materia objeto de consulta y sin reproducir cada una de las interrogan-

tes que se plantea la recurrente, por estimarse innecesario, cabe referirse al fundamento jurídico del aludido pronunciamiento, que es el siguiente:

Conforme al principio de territorialidad de la ley chilena, consagrado en el artículo 14 del Código Civil, ésta es obligatoria para todos los habitantes de la República, sean estos chilenos o extranjeros sin que ésta sea aplicable en el territorio de otro Estado. No obstante, el artículo 15 del citado Código, establece que en algunos casos la ley chilena produce efectos fuera del territorio de la República, pero sólo para aquellos actos que han de tener efectos en Chile. En consecuencia, si el acto no va a producir sus efectos en este país, cuando se trate de un contrato en que la prestación de los servicios y sus demás efectos se producirán en el extranjero, la legisla-

ción chilena no interviene, no afectándole este acto.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que nuestro país tiene vigentes Convenios de Seguridad Social con diversos países, y en dichos instrumentos internacionales se contempla una disposición que regula la situación de los trabajadores desplazados o destinados, esto es, aquel personal contratado en nuestro país para prestar servicios en el territorio de otro Estado Contratante, durante el período determinado en el respectivo Convenio, en cuyo caso, estos trabajadores quedan afectos a la legislación previsional chilena, debiendo efectuar las cotizaciones respectivas en nuestro país y tener acceso a los beneficios de seguridad social en las mismas condiciones de un trabajador dependiente que presta sus servicios en Chile.

FIS-961, 11.04.

Entero de aporte para indemnización de trabajador de casa particular durante períodos de incapacidad laboral.

Una persona ha solicitado se le aclare quién debe pagar la cotización obligatoria del 4,11 % para la cuenta de ahorro de indemnización, respecto de un trabajador de casa particular que se encuentra con licencia médica.

Al respecto, cabe señalar que, en conformidad a lo prescrito en la letra a) del artículo 163 del Código del Trabajo, los trabajadores de casa particular tendrán derecho, cualquiera sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11 % de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuan-

to corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 del Código del Trabajo.

De acuerdo con la letra e) del artículo 165 del Código del Trabajo, en caso de incapacidad temporal del trabajador, que es precisamente la situación por la que se consulta, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél.

En consecuencia, en caso que un trabajador de casa particular se encuentre gozando de licencia médica, será el empleador el que estará obligado a enterar el aporte equivalente al 4,11 %, sobre el monto de los subsidios que por incapacidad laboral perciba el trabajador.

FIS-1.002, 12.04.***Procedencia de retirar fondos previsionales a título de herencia, sin necesidad de acreditar posesión efectiva previa.***

Concordancias: Oficio Ord. N° J/17.523, de fecha 27 de diciembre de 2001, confirmado por Oficio Ord. N° J/1.453, de fecha 1° de febrero de 2002; Oficio Ord. N° J/0059, de fecha 7 de enero de 2002 y Oficio Ord. N° 4.245, de fecha 12 de marzo de 2004, todos de esta Superintendencia.

Una persona ha solicitado la intervención de este Organismo, con el objeto de obtener por parte de una Administradora, a título de herencia y sin necesidad de acreditar la posesión efectiva, la entrega de los fondos previsionales quedados al fallecimiento de su padre. Ello, atendido que la A.F.P. ha exigido al recurrente la posesión efectiva de los bienes quedados al fallecimiento de su madre, esto es, de la cónyuge sobreviviente del afiliado, con el objeto de identificar eventuales herederos no declarados de ella y que pudieran tener derecho a la herencia.

Para justificar su requerimiento, el interesado acompañó fotocopia del certificado de saldo del afiliado, en el que consta que su cuenta de capitalización individual registra un saldo de \$ 1.033.313, lo que es inferior a 5 Unidades Tributarias Anuales, por lo que cumpliría los requisitos establecidos en el inciso segundo del artículo 72 del D. L. N° 3.500, para retirar los fondos previsionales sin necesidad de cumplir la exigencia establecida por la Administradora.

Requerido informe a la A.F.P., ésta manifestó que efectivamente se ha solicitado la posesión efectiva de la cónyuge del afiliado, con el objeto de identificar eventuales herederos de ella no declarados. Además, la A.F.P. acompañó en su informe fotocopias del certificado de defunción de aquella y tres certifi-

cados de nacimiento, en los cuales se acredita que el recurrente, junto a dos hermanos, son hijos matrimoniales del afiliado y su viuda recientemente fallecida.

Al respecto, cabe señalar que esta Superintendencia no comparte el criterio sustentado por la Administradora para autorizar el retiro de los fondos previsionales del afiliado a título de herencia. En efecto, según la documentación tenida a la vista, quienes están solicitando el retiro de los fondos previsionales son los hijos del matrimonio formado por el afiliado fallecido y su cónyuge, también fallecida, quedando claro que ellos son los herederos del causante, en cuyo beneficio ha sido establecida la norma del artículo 72 del D.L. N° 3.500.

A lo anteriormente señalado, cabe agregar que lo que solicita el recurrente es la entrega de fondos previsionales que pasaron a constituir herencia sólo después de fallecer la cónyuge sobreviviente y a consecuencia de tal evento. En tal sentido, lo que se está solicitando por el recurrente es la entrega de bienes hereditarios del afiliado y, por lo tanto, exigirles la posesión efectiva de los bienes quedados al fallecimiento de su madre no sólo sería exigir un requisito que dejaría sin efecto la norma del artículo 72 del citado D.L. N° 3.500, sino que, además, contraviene el criterio que esta Superintendencia ha sostenido permanentemente en la materia.

En efecto, primero que todos es importante dejar sentado que, en conformidad a la documentación acompañada, aparece claro que el recurrente solicita el retiro de los fondos para sí y para sus hermanos de doble conjunción, todos hijos del matrimonio habi-

do entre el afiliado y su cónyuge, ambos fallecidos. En base a tales antecedentes, que obran en poder de esa Administradora, quienes solicitan el retiro de los fondos previsionales del causante son aparentemente los únicos herederos de éste. Tal apariencia, que es en el fondo lo único que exige el artículo 72 antes citado, es el único requisito que exige la ley para retirar tales fondos, bastando para cumplir tal requerimiento que se acompañen certificados que acrediten que son los únicos hijos del matrimonio.

En segundo lugar, la reiterada jurisprudencia administrativa de este Organismo, que se cita en Concordancia, ha establecido que cuando la cónyuge sobreviviente del afiliado, beneficiaria de pensión de sobrevivencia, fallece, recién entonces los fondos previsionales que financiaban dicho beneficio previsional, pasan a incrementar la masa hereditaria del afiliado fallecido, ya que recién entonces se cumple con los supuestos que establece el inciso final del artículo 66 del D.L. N° 3.500, para tales efectos.

En virtud de lo anterior, deben cobrar y percibir el remanente que existe en la cuenta de capitalización individual del afiliado los sucesores que existían al momento en que dicho remanente se desafectó de su específico fin de financiar las pensiones de sobrevivencia a que diere lugar la muerte del afiliado.

Como a tal fecha no existía la cónyuge sobreviviente, ya que su muerte fue justamente lo que desafectó tales fondos de su objetivo previsional, ésta no adquirió el derecho de suceder al afiliado en tales bienes hereditarios, sin tener, en consecuencia, derechos que transmitir respecto de dichos fondos a terceras personas, bien se trate de hijos nacidos del matrimonio con el afiliado, o bien, se trate de hijos de un matrimonio anterior, o bien, de hijos no matrimoniales. Consecuencialmente, las únicas personas con derecho a retirar tales fondos, según los antecedentes acompañados a esa Administradora, son los hijos matrimoniales del afiliado.

En conformidad a lo expuesto, y tratándose el recurrente y sus hermanos de las personas a las que expresamente el artículo 72 del D.L. N° 3.500 exime de la obligación de tramitar previamente la posesión efectiva para retirar el saldo quedado en la cuenta de capitalización individual del afiliado, cuando éste no excede de las 5 Unidades Tributarias Anuales, como es el caso del remanente quedado al fallecimiento del afiliado, esta Superintendencia instruye a la A.F.P. para que entregue el remanente de los fondos previsionales de su afiliado a quienes acrediten cumplir con los requisitos del artículo 72, antes citado, sin necesidad de tramitar la posesión efectiva, ya sea del afiliado o de la cónyuge que lo sobrevivió para tales efectos.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

475, 6.01.05.

No procede solicitar la renuncia a empleados que ocupan actualmente un cargo adscrito y sólo si ellos renuncian voluntariamente a dichos empleos, podrán percibir el incentivo al retiro del artículo septuagésimo de Ley N° 19.882.

El Instituto de Normalización Previsional ha efectuado algunas consultas relativas al sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo septuagésimo de Ley N° 19.882.

Al respecto, esta Entidad de Control entiende que el Servicio requiere un pronunciamiento relativo a la posibilidad de solicitarles la renuncia no voluntaria a quienes ocupan un cargo adscrito y, en ese evento, si tales servidores tendrían derecho a la indemnización que establece el inciso segundo del señalado precepto legal.

Sobre el particular, cabe hacer presente, en primer término, que el inciso primero del artículo septuagésimo de Ley N° 19.882 derogó, desde la fecha de publicación de ese cuerpo legal, esto es, el 23 de junio de 2003, los artículos 2° transitorio de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, 2° transitorio de Ley N° 18.972 y 20 transitorio de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Es menester añadir que estas últimas disposiciones establecían que los funcionarios cuyos cargos pasaron a tener la calidad de exclusiva confianza en virtud de lo dispuesto en los artículos 49 de Ley N° 18.575 y 7° de Ley N° 18.834, y que debieran aban-

donar el servicio por petición de renuncia, podían optar por continuar desempeñándose en un cargo en extinción, adscrito al órgano o servicio correspondiente, o por alejarse del mismo con una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración por cada año de servicio en la Administración del Estado, con un tope de ocho meses.

En este orden de ideas, es oportuno agregar que el inciso final del artículo septuagésimo de Ley N° 19.882, prescribe que los servidores regidos por las normas objeto de la derogación en estudio, "a quienes la autoridad competente no les haya solicitado su renuncia, continuarán desempeñando los cargo de que son titulares conforme las normas generales", disposición que, como lo manifestó esta Contraloría General en su Dictamen N° 15.841, de 2004, implica que a su respecto subsiste la posibilidad de pedirles la renuncia, por desempeñar una plaza de exclusiva confianza, sin que ahora les asista, por cierto, el beneficio que les reconocían las normas derogadas por el citado artículo septuagésimo.

Ahora bien, tratándose de los servidores por los que se consulta, esto es, aquellos a quienes se les pidió la renuncia a sus empleos de exclusiva confianza y que, en virtud de lo

dispuesto en los artículos 2º transitorio de Leyes N°s. 18.575 y 18.972 y 20 transitorio de Ley N° 18.834, optaron a esa oportunidad por permanecer en un cargo adscrito, la autoridad del servicio respectivo carece a su respecto de la facultad de solicitarles la renuncia a sus empleos toda vez que, ejercida la opción en tal sentido, esos funcionarios dejaron de servir una plaza de exclusiva confianza, única que permitía dicha medida.

En consecuencia, la autoridad respectiva carece de la atribución de solicitar la renuncia de los empleados que ocupan actualmente un cargo adscrito, quienes, según lo prescrito en el inciso segundo del artículo septuagésimo de Ley N° 19.882, sólo en el evento que renuncien voluntariamente a sus empleos, podrán recibir la indemnización que en ese precepto se contempla, y según modalidades que allí se establecen.

540, 6.01.05.

Las becas concursables, que se otorgan a los funcionarios públicos para financiar estudios de pregrado de conformidad a la Ley N° 19.882, deben financiar el periodo anual o semestral de duración de la carrera correspondiente.

Directora Nacional del Servicio Civil se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si las becas concursables, que se otorgan a funcionarios públicos para financiar estudios de pregrado de conformidad a Ley N° 19.882, deben solventar el valor del arancel de los estudios que señala, desde el momento de la adjudicación de dichos beneficios a los interesados, o bien, en una época anterior, esto es, a contar de la fecha en que se inician los cursos respectivos.

Añade, la peticionaria, que para el año académico 2004, el proceso de postulación a las becas en comento se realizó en junio de ese año y la adjudicación se verificó posteriormente en agosto, motivo por el cual estima que tales beneficios sólo han podido otorgarse a partir de este último mes, ya que de lo contrario se estarían concediendo con efecto retroactivo.

Requerido su informe, el Ministerio de Hacienda mediante Oficio N° 1.181, de 2004, ha manifestado que, acorde con la mencionada ley y su reglamento, las aludidas becas debieran comenzar a pagarse a partir de la dictación del acta en que el Comité de Adjudi-

cación resuelve el proceso de postulación del Programa de que se trata y si luego de asignarse los recursos presupuestarios previstos para ello, quedare un excedente, éste podría destinarse a cubrir los meses anteriores a su otorgamiento, en las condiciones que indica.

Sobre el particular, cabe señalar que el inciso primero del artículo cuarto de Ley N° 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, crea un programa de 400 becas concursables, que favorecerá a los funcionarios de planta y a contrata de los servicios beneficiarios de la asignación de modernización de Ley N° 19.553, del Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, Fondo Nacional de Salud, Instituciones afectas al artículo 17 de Ley N° 18.091 y Contraloría General de la República, cuyo objeto será, entre otros, en lo que interesa, contribuir a financiar estudios de pregrado no conducentes a un grado académico, en alguna institución de educación superior estatal o reconocida por el Estado, que goce de plena autonomía, en carreras pertinentes para el proceso de modernización de esos servicios.

Agrega, el inciso segundo de la referida disposición, que un reglamento, emanado del Ministerio de Hacienda, establecerá los criterios y procedimientos para la asignación de estas becas, los requisitos de postulación, los beneficios a conceder, las condiciones para su otorgamiento y mantención, forma de pago, duración de los beneficios, compromisos y garantías de los beneficiarios con el Fisco o las instituciones empleadoras, y demás regulaciones necesarias para la mejor implementación del programa. A continuación, el inciso tercero dispone que este programa se financiará con los recursos que anualmente le fije la Ley de Presupuestos, y su administración corresponderá a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

A su vez, el inciso primero del artículo 9° del Decreto Reglamentario N° 1.252, de 2003, del Ministerio de Hacienda, dispone que la beca de estudios de pregrado financiará el valor del arancel de la carrera por un monto anual igual al valor vigente de las becas Presidente de la República para estudios universitarios o del arancel de la carrera si este monto fuere inferior. Agrega, que para estos efectos se entenderá por arancel de la carrera, el valor de la matrícula más el valor anual de la carrera de que se trata cobrado por la institución de educación superior donde estudie el becario, cualquiera sea la denominación que en ella se le otorgue.

Enseguida, el inciso segundo de la misma disposición reglamentaria determina, en lo pertinente, que la beca será anual o semestral dependiendo del sistema vigente de la carrera que curse el becario.

Por su parte, acorde con lo dispuesto en las normas generales contenidas en los artículos 3°, 8° y 15 del mismo cuerpo reglamentario, el Comité de Adjudicación debe proceder a la selección de los postulantes a la beca, correspondiendo a la Dirección Nacional del Servicio Civil, conceder dicho beneficio mediante resolución en los términos que señala.

Como puede apreciarse, de las normas precitadas aparece que los funcionarios públi-

cos que indica pueden acceder a un programa de becas concursables, destinadas a solventar, entre otros, los estudios de pregrados no conducentes a un grado académico en alguna institución de educación estatal o reconocida por el Estado, que goce de plena autonomía y siempre que incidan en carreras pertinentes para el proceso de modernización de los servicios respectivos.

Enseguida, es dable anotar que los funcionarios interesados, deben postular a dichas becas, correspondiendo al Comité de Adjudicación la selección de los postulantes favorecidos con ellas, las que se conceden por resolución de la Dirección Nacional del Servicio Civil, siendo este acto administrativo el que en definitiva afina el proceso de otorgamiento de tales beneficios.

A continuación, cabe hacer notar que las referidas becas de pregrado tendrán una duración anual o semestral y están destinadas a solventar el importe del arancel de la carrera por el monto que indica, en el cual queda comprendido el valor de la matrícula más el valor anual de los estudios de que se trate.

Ahora bien, la circunstancia de que la resolución que otorga las citadas becas se emita, eventualmente, con posterioridad al inicio de la carrera respectiva, no significa que ese período anterior no deba estar amparado por dichos incentivos, toda vez que ellos tienen por objeto cubrir el valor total de esos estudios, sean éstos anuales o semestrales.

En este sentido, es preciso tener en cuenta que el mencionado acto administrativo tiene, como único objeto, reconocer formalmente el incentivo en comento a favor del funcionario que resultó adjudicatario del mismo, pero en ningún caso determina el período que cubre dicha ayuda financiera, el cual, según se viera, está determinado por la ley.

Por consiguiente, y teniendo presente que la beca financia el período anual o semestral de duración de la carrera correspondiente, el pago de las sumas relativas a los meses de los estudios anteriores a la data en que se

dicta la resolución, en modo alguno implica que dicho beneficio tenga, en tal hipótesis, carácter retroactivo, toda vez que, conforme a la normativa en comento, esa ayuda económica debe necesariamente abarcar la vigencia completa de los estudios que dan lugar a la misma.

Finalmente, el criterio expuesto se ve confirmado por el artículo 10 del mismo texto reglamentario, en cuanto reitera que la beca se otorgará por un período total no superior a la duración establecida curricularmente por la propia institución de educación superior para la carrera respectiva.

1.193, 10.01.05.

Empleados que no fueron calificados por no haber desempeñado sus cargos al menos durante seis meses, carecen del derecho a impetrar la bonificación del artículo 4° de Ley N° 19.490.

La Directiva de la Asociación Fenats del Instituto de Salud Pública, ha solicitado a esta Contraloría General de la República un pronunciamiento acerca del derecho que tendrían esos funcionarios a percibir la bonificación por desempeño institucional contemplada en el artículo 4° de Ley N° 19.490, teniendo presente la modificación que le introdujo Ley N° 19.937.

Consultada al respecto, la Subsecretaría de Salud ha informado que la finalidad que se persiguió al agregar un inciso octavo al artículo 4° de Ley N° 19.490, fue la de ampliar el universo de beneficiarios de la bonificación por desempeño institucional a todos los funcionarios que se encontraran calificados, esto es, que el derecho a percibirla requiere que el funcionario haya sido calificado previamente, aspecto que no hubo intención de modificar.

Sobre el particular, cabe manifestar en primer término que el artículo 4° de Ley N° 19.490, otorga una bonificación por desempeño institucional de hasta un 10% de la base de cálculo que indica, a los funcionarios de planta y a contrata de las entidades de salud que señala –entre las que se encuentra el Instituto de Salud Pública y el Fondo Nacional de Salud– por el cumplimiento de las

metas del año precedente, de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios, fijadas por decreto del Ministro de Salud, suscrito asimismo por el Ministro de Hacienda.

Por su parte, el inciso séptimo del precepto en comento expresa que "no tendrá derecho a percibir la bonificación de que trata este artículo, respecto de cada planta de personal, el 10% de los funcionarios peor calificados de conformidad con el párrafo 3° del Título II de Ley N° 18.834, ni quienes hayan tenido ausencias injustificadas al trabajo conforme a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto Administrativo, en el año precedente al pago. En caso de producirse empate en los puntajes de calificación entre varios funcionarios de una misma planta y cuando ello impida determinar quienes serán excluidos del pago de esa bonificación, corresponderá a las juntas calificadoras centrales dirimir dichos empates, estableciendo los funcionarios que no tendrán derecho a la misma".

Seguidamente, es dable señalar que el artículo 3° de Ley N° 19.937, en su numeral 3, letra c), se ha agregado un nuevo inciso octavo al artículo 4° de Ley N° 19.490, estableciendo que "con independencia de la califi-

cación que se obtenga, la bonificación de que trata este artículo será percibida por el 100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a éstas".

Como puede advertirse, la modificación introducida por Ley N° 19.937, no obstante que amplía el ámbito de aplicación del beneficio de que se trata al "100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a estas", mantiene sin embargo la exigencia establecida por Ley N° 19.490 en orden a que para el otorgamiento del beneficio es necesario que los funcionarios que hayan sido calificados en el período inmediatamente anterior al pago de la bonificación, por cuanto el universo a que se refiere el nuevo inciso octavo del artículo 3° está conformado por todos los funcionarios que han tenido calificación, como quiera que señala que el derecho se adquiere con independencia "de la calificación que se obtenga"

–esto es, exige que el funcionario tenga una calificación– para luego expresar que el 100% de los que cumplen con ese requisito tienen derecho al emolumento.

Puntualizando lo anterior, es dable recordar que según lo dispuesto por el artículo 35 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, "no serán calificados los funcionarios que por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo período de calificaciones, caso en el cual conservarán la calificación del anterior".

En consecuencia, los empleados que fueron calificados por no haber desempeñado sus cargo al menos durante seis meses, carecen del derecho a impetrar la bonificación por desempeño institucional del artículo 4° de Ley N° 19.490.

2.573, 18.01.05.

Abogados de la Dirección del Trabajo tienen prohibición de prestar servicios, vinculados o no con la profesión, a personas naturales o jurídicas, que tengan la calidad de trabajador dependiente o empleador, sometidas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo solicita a esta Contraloría General que complemente su Dictamen N° 4.443, de 2004, a fin de que determine si la prohibición de prestar servicios personales que afecta a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, conforme con lo dispuesto en artículo 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980, implica para los abogados de esa repartición un impedimento para prestar servicios profesionales en el ámbito laboral únicamente, o por el contrario si esa restricción alcanza a todo servicio jurídico en cualquier área del derecho.

Además, el servicio ocurrente pide que se precise si la prohibición de que se trata comprende cualquier prestación personal de esos funcionarios, aunque ésta no tenga vinculación con el título que posean, o sólo se refiere a aquellas que correspondan al ejercicio de la respectiva profesión.

Al respecto, es útil recordar que el aludido artículo 20 bis del D. L. N° 3.551, de 1980, cuyo texto fue sustituido por el artículo 37 A) de Ley N° 18.091 dispone, en su inciso primero, que sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos

estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título –entre las cuales se incluye la Dirección del Trabajo–, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, jefes o empleados de ellas.

Ahora bien, teniendo en consideración lo dispuesto en la norma citada, en el referido Dictamen N° 4.443, de 2004, se concluyó que los funcionarios de esa repartición se encuentran impedidos de prestar por sí o a través de otros, servicios a cualquier persona natural o entidad que, en su calidad de trabajador o empleador, esté vinculada a otra por una relación laboral en virtud de un contrato de trabajo, así como también a los directivos y jefes de las mismas.

En seguida, es dable señalar, en lo que atañe a la consulta, que la disposición en examen impone a los funcionarios de la Dirección del Trabajo una prohibición para prestar servicios a las personas que indica. Este impedimento ha sido establecido en la norma en términos amplios, sin que haya previsto excepción alguna en lo que se refiere a la naturaleza de esas prestaciones, de modo que no es posible entender que únicamente afecte a tales empleados para desarrollar actividades que sean propias de determinadas profesiones.

En estas condiciones, es dable sostener que la prohibición establecida en el citado artículo 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980, es aplicable a cualquier servicio de carácter personal que pueda realizar el empleado, ya sea que éstos se relacionen o no con el ejercicio de la profesión que tenga dicho funcionario.

Por consiguiente, los abogados de ese organismo se encuentran impedidos para efectuar, por sí o a través de terceros, la prestación de servicios profesionales en cualquier ámbito del derecho a personas naturales o jurídicas que tengan la calidad de trabajador dependiente o de empleador, como así también a quienes sean directivos, jefes o empleados de entidades que se encuentren sometidas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Asimismo afecta a esos profesionales funcionarios una prohibición para prestar a las indicadas personas naturales o jurídicas cualquier tipo de servicios aunque éstos no tengan vinculación con el ejercicio de la profesión de abogado.

Conforme con lo anterior, compléntase, en los términos expuestos, el Dictamen N° 14.480, de 1996, de esta Contraloría General.

760, 7.01.05.

Profesionales de la educación dependientes de municipalidades tienen derecho a percibir bonificación de profesor encargado de escuela rural, contemplada en el artículo 13 de Ley N° 19.715, a contar del 12 de febrero de 2004, por ser un beneficio inherente al cargo.

La Contraloría Regional del Bío-Bío ha remitido las presentaciones de don XX. y don YY., profesionales de la educación, dependientes de la Municipalidad de Trehuaco, y de don ZZ., docente, dependiente de la Municipalidad de Florida, mediante las cuales solicitan se emita un pronunciamiento respecto a la procedencia del pago de la bonificación contemplada en el artículo 13 de Ley N° 19.715, atendido la modificación introducida por el artículo 14 de Ley N° 19.933.

Requeridos los informes respectivos a las Municipalidad de Trehuaco y Florida, éstas los han evacuado, mediante los Oficios N°s. 302 y 522, ambos de 2004, señalando en síntesis que se les ha reconocido el derecho, en atención a lo expresado por esta Contraloría General, en el Dictamen N° 24.752 de 2002.

Sobre el particular, cabe señalar, como cuestión previa, que el artículo 13 de Ley N° 19.715, otorga una bonificación a los profesores encargados de escuelas rurales, que tengan una designación, contrato o desempeño de 44 horas par un mismo empleados o en un mismo establecimiento, habiéndose concluido por la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en el Dictamen N° 24.752 de 2002, que únicamente quienes se desempeñaban como profesores encargados al 30 de noviembre de 2000, tenían derecho a percibir el citado beneficio.

Ley N° 19.993 –publicada el 12 de febrero de 2004–, en su artículo 14, modificó el aludido artículo 13 de Ley N° 19.715, incorporando un nuevo inciso 7°, que establece que será obligación de los Departamen-

tos de Administración Municipal, de las Corporaciones Educativas Municipales y de los sostenedores de establecimientos particulares subvencionados, mantener actualizados los antecedentes sobre dichas escuelas y de los docentes que cumplen la función de profesor encargado.

Asimismo, el citado artículo introdujo la expresión "o quien lo sustituya" en el actual inciso noveno del artículo 13 de Ley N° 19.715, el que dispone por ende, –en lo que interesa– que esta bonificación se pagará mientras el profesor encargado o quien lo sustituya, mantenga los requisitos que señala este artículo.

Precisado lo anterior, dable es manifestar que según da cuenta la historia fidedigna del establecimiento de Ley N° 19.933, en el punto 5 de su Mensaje, "para avanzar en la relación entre mejoramiento docente y equidad educacional", la normativa referida incluyó una norma correctiva del artículo 13 de Ley N° 19.715, "... que otorgaba una bonificación especial a los profesores encargados de escuelas rurales uni, bi o tri-docentes, a fin de asegurar que la reciban todos aquellos que desempeñaban esa función, haciéndola inherente al cargo".

En este contexto, puesto que la intención del legislador se encuentra claramente manifestada, cabe concluir que todos los profesionales de la educación que desempeñen la función de profesor encargado que cumplan los requisitos previstos en el artículo 13 de Ley N° 19.715 –modificado por el artículo 14 de Ley N° 19.933– y, en los artículos 1° y 3° del Decreto N° 117 de 2001, de Educación –Reglamento del artículo 13 de Ley

Nº 19.715-, tendrán derecho a la percepción del beneficio en comento, sin distinguir respecto a la fecha en que asumieron dichas labores.

Sin perjuicio de lo expuesto, es menester aclarar que los profesionales de la educación que se han visto beneficiados con la modificación legal en comento, sólo tendrán derecho a impetrar la citada franquicia, a contar del 12 de febrero de 2004, y en la medida que mantengan los requisitos que señala la normativa legal sobre la materia.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que tanto los señores XX. e YY, profesionales de la educación, dependientes de la Municipalidad de Trehuaco, como el señor ZZ, docente, dependiente de la Municipalidad de Florida, tendrán derecho a percibir la bonificación contemplada en el artículo 13 de Ley Nº 19.715, a contar del 12 de febrero de 2004, dado que este beneficio es inherente al cargo referido.

Reconsidera en lo pertinente el Dictamen Nº 24.752 de 2002.

4.213, 25.01.05

Asociación de funcionarios municipales puede modificar el destino de la subvención otorgada por el municipio, sin necesidad de contar con aprobación del concejo municipal.

Se ha dirigido a esta Contraloría General la asociación de funcionarios municipales de Paine, solicitando un pronunciamiento que determine si es necesario modificar el destino de una subvención decretada a su favor por la Municipalidad de Paine en el año 2002, para que ese municipio proceda a su pago en la actualidad.

Requerido informe al municipio, señala, mediante Oficio Ord. Nº 465/04, que por razones que indica, estima conveniente que la aludida asociación modifique el destino de la subvención originalmente previsto, con la correspondiente aprobación del concejo municipal.

Sobre el particular, cabe indicar, en primer término, que según se advierte de los antecedentes acompañados, la subvención en comento fue decretada en el año 2002 por el cumplimiento de determinados objetivos durante ese período, situación que no pudo llevarse a cabo, toda vez que hasta la fecha el

municipio no ha efectivamente entregado los fondos correspondientes a la asociación de funcionarios beneficiada, motivo por el cual a dichos fondos no pudo dárseles el destino particular para el cual fueron asignados.

Ahora bien, precisado lo anterior, cumple señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º, letra g) de Ley Nº 18.695. Orgánica Constitucional de Municipalidades, dichas corporaciones tienen, entre otras, la atribución de otorgar subvenciones y aportes para fines específicos a personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que colaboren directamente en el cumplimiento de sus funciones.

Al respecto, resulta útil anotar que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida en el Dictamen Nº 25.953, de 2000, ha manifestado que si bien las subvenciones se otorgan para fines específicos, ello no implica que el destino de éstas no pueda ser modificado si ello no altera el fin último para el que fue concedido.

De este modo, cabe señalar que no obstante que la finalidad de una subvención como la de la especie, debe estar determinada claramente, puede ser objeto de una variación, sin que sea necesario el cumplimiento de formalidades especiales, como requerir la opinión del concejo municipal, siempre y cuando ello no altere su naturaleza.

Ahora bien, en la situación que nos ocupa, es necesario considerar, además de lo anteriormente expresado, que si bien la asociación de funcionarios no pudo dar cumplimiento a los objetivos para los que aquélla fue otorgada –los cuales estaban vinculados a ciertas fechas del año 2002- ello se debió a que el propio municipio no entregó oportunamente los recursos comprometidos.

Además, si se aceptara –como lo sostiene el municipio– que constituye un requisito para modificar el destino de la subvención la aprobación del concejo municipal, significaría, en definitiva, que el municipio podría dejar sin efecto dicha subvención, toda vez que

estaría tácitamente exigiendo una nueva aprobación de ese órgano colegiado para su otorgamiento, situación que se ajusta a lo expresado en Dictamen N° 22.472, de 2003, el cual atendiendo una presentación anterior de la asociación de funcionarios de la especie, señaló, en lo que interesa, que el municipio debe dar cumplimiento a la subvención válidamente otorgada, pues el beneficiario ha adquirido un derecho personal en virtud del cual puede exigir a la autoridad comunal el pago de las sumas adeudadas. De lo contrario, implicaría afectar el derecho que tiene el particular sobre los aludidos recursos.

En consecuencia, de acuerdo a las consideraciones indicadas, este Organismo de Control cumple con manifestar que la Asociación de Funcionarios Municipales de Paine, puede modificar el destino de la subvención otorgada por ese municipio, sin necesidad de contar con la aprobación del concejo municipal, siempre que ello no altere su naturaleza o finalidad última.

9.611, 24.02.05.

Cónyuge sobreviviente de profesional docente dependiente de municipio tiene derecho a las prestaciones establecidas en el artículo 60 de Código del Trabajo.

Viudo de doña XX., fallecida el 13 de octubre de 2004, quien se desempeñaba como docente dependiente de la Municipalidad de El Bosque, se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un pronunciamiento respecto a sí le resulta aplicable el Dictamen N° 3.054, de 1994, a fin de determinar si tiene derecho al pago de la remuneración de su cónyuge hasta el día de su fallecimiento o hasta el último día del mes del deceso.

Sobre el particular, cabe señalar que dicho dictamen no le es aplicable porque se

trata de una situación distinta, en que además el causante era un funcionario municipal regido por Ley N° 18.883, en tanto que en su caso, su cónyuge se regía por una normativa estatutaria diversa, esto es, Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación.

Aclarando lo anterior, es dable precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la citada Ley N° 19.070, los profesionales de la educación que se desempeñaban en el sector municipal, se rigen por las normas de este estatuto y supletoriamente

por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En consecuencia y dado de que la materia de que se trata no se encuentra regulada en Ley N° 19.070, corresponde aplicar la norma contenida en el artículo 60 del Código del Trabajo, que dispone, en lo que interesa, que en el caso del fallecimiento de un trabajador, las remuneraciones que se le adeudaren,

serán pagadas a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos; el saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del deceso se pagarán, cuando el monto no sea superior a las 5 unidades tributarias anuales, al cónyuge, a los hijos o a los padres del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

459, 8.02.05.

Calidad en que efectúan sus Cotizaciones Previsionales los Prácticos de Puertos y Canales.

Fuentes: Art. 42º, N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta, y Art. 6º del Decreto Ley N° 398, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita un pronunciamiento en cuanto a la calidad de trabajador dependiente o independiente que se debe de informar a este Servicio respecto de las cotizaciones voluntarias enteradas en esa Administradora por don XXXXXX, Rut N° 00000000 en los Certificados N° 24 por los años 2002 y 2003.

Señala, que lo anterior en consideración que el señor XXXXXX solicitó a esa Administradora, que en los Certificados por los años ya indicados, se consignaran los aportes en las columnas de Ahorro Provisional Voluntario, efectuado en calidad de trabajador dependiente conforme al artículo 42 N° 1 de la Ley de Impuesto a la Renta, ello, en razón de ser Práctico Autorizado de Canales, y según él, la ley lo encasilla expresamente como trabajador dependiente.

Agrega, que ante dicha presentación esa Administradora le informó que en su opinión, el Certificado debe ser expedido en la calidad en que se recibió el pago

de las cotizaciones previsionales, y que el fundamento de este parecer se encuentra en que la Administradora debe certificar lo que corresponde a sus registros, y en consecuencia, si las cotizaciones previsionales fueron pagadas por el propio afiliado en calidad de trabajador independiente, es precisamente en esa calidad que debe emitir el certificado y no una distinta, y que si el solicitante en su calidad de Práctico Autorizado de Canales, tiene un beneficio tributario, debe hacerlo valer ante este Servicio, quién en definitiva debe resolver si le asiste derecho conforme a la calidad invocada.

Expresa por otro lado, que esa AFP al analizar la petición del señor XXXXXX, sólo observa que la norma aludida, esto es, el artículo 42 N° 1 dispone que "se incluyen en este número las rentas que obtengan, en su calidad de tales, los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante". De esta norma, que no contiene una presunción de derecho, en cuanto a que la renta percibida debe reputarse como de un trabajador dependiente, por lo tanto, no se desprende imperativamente la calidad de trabajador dependiente, y sólo puede deducirse que sus rentas quedan gravadas de acuerdo

con el artículo 43, a similitud de los sueldos, sobresueldos, salarios, premios.

Por otra parte, agrega, que el recurrente ha presentado el formulario que se acompaña N° 2113 de este Servicio, folio N° 000000, mediante el cual, un fiscalizador le informa al peticionario "solicitar a AFP YYY, Rut 000000000 rectifique F. 1899 e informe correctamente APV en calidad de rentas del artículo 42 N° 1, inciso último de la Ley de Impuesto a la Renta.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el inciso final del N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, establece que: "Se incluyen en este número las rentas que obtengan, en su calidad de tales, los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante".
3. Por otro lado, el Decreto N° 398, publicado en el Diario Oficial de 24.07.1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento de Prácticos, en su artículo 6° dispone lo siguiente: "Para ejecutar los servicios de practicaje y pilotaje, habrá Prácticos Oficiales y Prácticos Autorizados. Los primeros, son Oficiales de esta especialidad de la Armada, del Escalafón de Oficiales de los Servicios Marítimos. Su ingreso, permanencia y retiro del servicio, se regirá por las disposiciones establecidas en el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. La Dirección General los destinará al servicio de pilotaje y/o al de practicaje, según lo estime necesario. Los segundos, son designados por la Dirección General de entre los Capitanes de la Marina Mercante Nacional, los ex Prácti-

cos Oficiales, o los Oficiales Ejecutivos de Cubierta de la Armada en retiro, de grado no inferior a Capitán de Fragata al momento de retiro, que cumplan con los demás requisitos que establece este reglamento.

Los Prácticos Autorizados serán nombrados por el Director General, él que, asimismo, podrá poner término a sus nombramientos. No tendrán la calidad de empleados de la Dirección General y sólo gozarán de los emolumentos que por los servicios prestados determine el reglamento respectivo, los que serán de cargo y costo del armador o agente de naves que haya solicitado sus servicios".

4. Ahora bien, atendido lo dispuesto por la norma legal señalada en el número precedente, los trabajadores a que se refiere su consulta no tienen la calidad de trabajadores dependientes, y no obstante tal condición, la tributación que les afecta corresponde a aquella que en general se establece para los trabajadores del tipo antes señalado, según lo preceptuado expresamente por el inciso final del N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta.
5. Respecto de lo consultado, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se informa que este Servicio no tiene competencia para calificar la calidad en que tales personas efectúan sus cotizaciones previsionales en las AFPs, siendo estas entidades las más calificadas o competentes para conocer de tal materia, de acuerdo con los procedimientos y formularios con que cuentan para recaudar las cotizaciones de sus respectivos afiliados.

561, 25.02.05.

Forma en que deben efectuarse los aportes a los OTICs, por las Empresas Adherentes a dichos Organismos, conforme a las normas de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta; Circular N° 59, de 2004, y Resolución exenta N° 116, de 2004.

1. En una primera presentación efectuada ante esta Dirección, señala que están a la espera de un pronunciamiento de parte de este Servicio, que les permita proceder de manera clara respecto del ingreso de los aportes de las empresas que hacen uso de su franquicia tributaria para capacitación a través de aportes a los OTICs.

Agrega, que particularmente requiere claridad respecto de los plazos de ingresos de estos aportes, ya que cuentan con una Circular de SENCE la cual les faculta a recibir e ingresar aportes hasta el primer día hábil del mes siguiente (en el caso de diciembre es el año siguiente) y que éstos sean considerados aportes dentro del período.

Expresa por otro lado, que también les preocupa poder informar correctamente a sus empresas socias si los documentos emitidos con fecha 31 de diciembre serán considerados como aportes dentro del período, ya que como esa fecha históricamente es feriado bancario, estos documentos podrían ser depositados sólo el primer día hábil del mes siguiente.

Posteriormente por medio de una nueva presentación señala que:

"1. Con fecha 14 de diciembre de 2004, remitimos una carta dirigida al señor Juan Toro, Director Nacional del SII, con co-

pia a la señora XXXXXX, Directora Nacional del SENCE, con el propósito de obtener un pronunciamiento oficial de ambos, referido a los plazos establecidos para que las empresas enteraran sus aportes al OTIC.

Con fecha 16 de diciembre del mismo año, recibimos el ORD. Circ. 080 del SENCE en donde se nos responde que: "Se entenderá como aporte efectivamente percibido, el flujo de dinero efectivo y de disponibilidad inmediata para los OTIC, esto es, que los organismos puedan disponer inmediatamente de los recursos percibidos, tales como dinero efectivo, cheques, o cualquier instrumento financiero que al 31 de diciembre del año comercial, se encuentre depositado y disponible en la cuenta corriente bancaria del OTIC".

*3. Frente a la interpretación que erróneamente pudiéramos darle a esta contestación, con fecha 27 de diciembre de 2004, remitimos un correo electrónico al señor ZZZZZZ, Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas del SENCE, en donde le solicitamos aclarar el concepto de **disponibilidad en las cuentas corrientes bancarias del OTIC**, consultándole además en aquellos casos en que las empresas enteraran sus aportes con fecha 30 de diciembre en la tarde, o bien, aquellas que aportaran en efectivo durante el día 31 de diciembre.*

4. Sólo con fecha 29 de diciembre y de manera muy escueta, recibimos una respuesta en la que textualmente se nos dijo que "SENCE siempre ha establecido

que el aporte sea efectivo y que esté disponible al 31 de diciembre".

5. El día 31 de diciembre recibimos copia de una carta que la Directora del SENCE, remitió al señor Juan Toro, Director del SII, en donde hace mención del aporte debe estar disponible en la cuenta corriente bancaria del OTIC.

*6. Recién con fecha 3 de enero de 2005 y habiendo finalizado el ingreso de aportes el día 30 de diciembre a las 14.00 horas, nos enteramos de la existencia de la Resolución exenta N° 116 del 29 de diciembre de 2004 del SII, en donde respecto del ingreso de los aportes de las empresas al OTIC, señala textualmente: "...Se entenderá como aporte efectivamente percibido, un flujo efectivo de recursos, tales como dinero efectivo, cheques, o cualquier instrumento financiero que al día 31 de diciembre del año comercial respectivo, **se encuentre como dinero disponible en el organismo Técnico Intermedio de Capacitación**".*

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que este Servicio respecto del tema de sus consultas impartió las instrucciones pertinentes mediante la Resolución Ex N° 116, de fecha 29 de diciembre del año 2004 y Circular N° 59, del mismo año, ambos instructivos publicados en el sitio web que este Servicio tiene habilitado en Internet, cuya dirección es: www.sii.cl.

Tal como Ud. indica en su última presentación, la Resolución Ex. N° 116, por medio de su Resolutivo N° 2, señala que: "La obligación que se establece mediante la presente resolución, regirá cualquiera que sea el monto del o de los aportes efectivamente percibidos. Se entenderá como aporte efectivamente percibido, un flujo efectivo de recursos, tales como dinero efectivo, cheques, o cualquier instrumento financiero que al día 31 de diciembre del año comercial

respectivo, se encuentre como dinero disponible en el Organismo Técnico Intermedio de Capacitación".

3. Conforme al tenor de la Resolución exenta N° 116, precitada, en el caso en que los aportes se efectúen con cheques, se debe señalar que los cheques deben estar, al menos, depositados el día 30 de diciembre de cada año o el último día hábil de cada año. Sólo en estos casos puede decirse propiamente que hay flujo disponible, no así cuando el cheque simplemente se haya emitido con fecha 31 de diciembre. En efecto, un cheque simplemente emitido no puede calificarse de flujo efectivo de dinero ni tampoco considerarse como dinero disponible.

En consecuencia, y respondiendo derechamente sus consultas, cabe concluir que:

Respecto de la situación particular de los cheques, éstos deben encontrarse depositados, al menos, el día 30 diciembre de cada año o el último día hábil bancario del año para poder considerarse como flujo efectivo de dinero que se encuentre disponible al 31 de diciembre. No basta, para los efectos antes indicados, que el documento se halle meramente emitido con fecha 31 de diciembre.

También deben considerarse como flujo efectivo de dinero que se encuentre disponible al 31 de diciembre, los aportes que hayan sido efectuados en dinero efectivo, ya sea el 30 o el 31 de diciembre.

En definitiva, tal como indica el resolutivo transcrito en el N° 2 precedente, los recursos que se aportan deben encontrarse al 31 de diciembre de cada año, *"... como dinero disponible en el Organismo Técnico Intermedio de Capacitación"*.

610, 4.03.05.

Tratamiento tributario de la indemnización por años de servicio, pactada en contratos o convenios colectivos de trabajo que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta; Arts. 178° y 346° del Código del Trabajo, Oficio N° 2.325, de 2004.

1. Se ha recibido en este Servicio, sus Oficios Ordinarios indicados en el antecedente, el primero dirigido a esta Dirección y el segundo dirigido al Sr. Jefe del Departamento Jurídico de este Servicio.

En el primero de dichos documentos, Oficio Ordinario N° 5.256, expresa que mediante presentación efectuada ante esa Dirección por la empresa XXX S.A., se solicita un pronunciamiento acerca de si lo dispuesto en el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para ningún efecto tributario, las indemnizaciones por término de contrato establecidas por ley, o las pactadas en contratos o convenios colectivos de trabajo que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, sería igualmente aplicable a un trabajador que no fue parte del contrato colectivo no obstante se le extendió por el empleador todos sus efectos, entre los cuales se encuentra una indemnización por años de servicio a todo evento, sin topes de ninguna naturaleza, ni de tiempo ni de monto, y con la posibilidad de ser anticipada, si se solicita.

Expresa a continuación, que a juicio de ese Servicio, la extensión de los efectos de un instrumento colectivo a trabajadores que no lo negociaron, como está previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, produce, respecto del de-

pendiente beneficiario, los mismos efectos que si hubiere participado en la negociación de dicho instrumento, como se desprende, entre otras disposiciones del Código, del artículo 348, en cuanto las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán a las pertinentes de los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de ellos, "y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

Solicita finalmente, atendida la naturaleza de la materia consultada, una opinión de esta Dirección sobre el particular, a fin de poder responder al interesado.

Por su parte, a través de su Oficio Ordinario N° 5.257, expresa que mediante presentación de don YYYY, Presidente del Sindicato Nacional ZZZZZZ y don TTTT, Gerente General de la misma mutual, se ha solicitado un pronunciamiento de esa Dirección tendiente a determinar si resulta jurídicamente procedente que un contrato colectivo sea modificado por un convenio colectivo, en materia de indemnización por años de servicio, en el que participarían trabajadores que no fueron parte en el primero de los instrumentos citados.

Agrega a continuación, que dicho pronunciamiento se requiere en relación a cuatro grupos de trabajadores que se indican en la solicitud, especialmente para los efectos de determinar si pueden quedar comprendidos en la situación contemplada en el artículo 178 del Código del Trabajo, por lo que se ha estimado necesario solicitar se informe cual es la

doctrina vigente de este Servicio sobre la referida norma legal.

2. Sobre el particular, cabe señalar que este Servicio, a través del Oficio Ordinario N° 2.325 de 18 de mayo del 2004, en respuesta a consultas formuladas sobre el particular por la Dirección de ese organismo por medio de sus Oficios Ordinarios N°s. 1.043 y 1.977, de fechas 11.03.2004 y 11.05.2004, respectivamente, ya emitió su pronunciamiento respecto de la materia en actual consulta.

En efecto, por medio del referido Oficio Ordinario N° 2.325, esta Dirección, basándose en lo dictaminado por la Dirección del Trabajo a través del Oficio N° 7.657 de 19 de noviembre de 1991, emitió su pronunciamiento respecto de las condiciones que deben cumplir las indemnizaciones especiales pactadas en acuerdo colectivo que complementa a contrato colectivo para que se beneficien con la liberación tributaria del artículo 178 del Código del Trabajo, analizando en él la situación del trabajador que participa en el convenio vigente y que no hubiere sido parte de la negociación anterior.

3. En consecuencia, respecto de sus consultas esta Dirección ratifica lo expresado por medio del Oficio N° 2.325, y para los fines de la resolución de las presentaciones formuladas ante esa Dirección, de las que da cuenta en sus Oficios del antecedente, adjunto se remite copia del citado Oficio N° 2.325, para que en base a lo que en él se dispone, resuelva res-

pecto de ellas si se dan las condiciones señaladas en dicho documento, y consecuentemente si tales indemnizaciones se benefician con la calidad de ingreso no constitutivo de renta para los efectos tributarios a que se refiere el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo.

Finalmente, en lo que respecta a lo dispuesto por el artículo 346 del Código del Trabajo, en virtud del cual el empleador extiende los beneficios estipulados en un instrumento colectivo a trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, y respecto de lo cual se solicita a este Servicio confirmar que, en tal caso, las indemnizaciones pactadas en el instrumento colectivo, igualmente no constituyen renta para el trabajador a quien se le hizo extensivo el beneficio, cabe expresar, que si como se indica en sus presentaciones, la legislación laboral establece la posibilidad de que el empleador, cumpliendo los requisitos que señala el artículo 346, extienda los beneficios pactados en un instrumento colectivo, entre ellos la indemnización por término de funciones o de contrato de trabajo, a trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares a las de aquellos que formaron parte del contrato colectivo o convenio colectivo en que se estipularon, es aplicable al caso lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en cuanto a que las referidas indemnizaciones no constituirán renta para efectos tributarios, cumpliéndose los requisitos legales.

652, 11.03.05.

Efectos que produce la presentación extemporánea del proyecto laboral y requerimiento de la Anotación de Bienes conforme a lo dispuesto por los artículos 5° y 9°, de la Ley N° 19.606, sobre Ley Austral.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta; Art. 64° del Código Tributario, Arts. 1°, 5° y 9° de Ley N° 19.606, Circular N° 66, de 1999.

1. Por Ordinario indicado en el antecedente, se expresa que con motivo de la presentación de la Sociedad XXXXXX S.A., RUT: 00.000.000-0, de los antecedentes que a su juicio le han permitido hacer uso de pleno derecho del crédito por inversiones efectuadas en la zona austral de Chile, conforme a la Ley N° 19.606, crédito tributario que ha consignado en su declaración de impuesto a la renta presentada por el año tributario 2004, a esa Dirección Regional le asiste la duda razonable respecto a la trascendencia de la presentación fuera de plazo, tanto del proyecto laboral así como efectuar la anotación de radicación al margen del registro del bien, por cuanto dichos elementos pudieren ser causal de la pérdida del beneficio, o bien, ser sólo aplicable la sanción por presentación fuera de plazo.

Se agrega, que la sociedad XXXXXX S.A. domiciliada bajo esa jurisdicción, que gira en los rubros de agencia de nave, servicios de lanchaje y muellaje, conforme a lo establecido en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.606, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de abril de 1999, hizo uso de pleno derecho del crédito tributario determinado sobre el valor de la inversión por ella efectuada, en la construcción de una lancha destinada a la transferencia de los prácticos dentro del Puerto de YYY y zonas adyacentes.

Sin embargo, se expresa, que el artículo 9° de la ley, obliga a los beneficiarios del crédito tributario a presentar un "Proyecto Laboral", que contemple su política de remuneraciones, de capacitación y de seguridad laboral, el que conforme a lo instruido en la Circular N° 66, de fecha 29 de noviembre de 1999 letra V sobre "Presentación del Proyecto Laboral...." debe hacerlo antes del vencimiento del plazo legal de la presentación de la declaración anual del Impuesto a la Renta, si se acoge de pleno derecho.

Por otro lado, se señala que el artículo 5° en su inciso sexto, obliga a los contribuyentes propietarios de embarcaciones a requerir, dentro del mes siguiente a la aplicación del beneficio, la anotación al margen del registro correspondiente de la obligación de radicación, haciendo referencia a la presente ley.

En la especie se agrega que, la sociedad XXXXXX S.A. ha dado cumplimiento a las señaladas obligaciones fuera de los plazos ya indicados, lo que en opinión de esa Dirección Regional bien podría ser causal de pérdida del beneficio o solamente la aplicación de la sanción por presentación fuera de plazo de dichos antecedentes, conforme al artículo 97 N° 1 del Código Tributario.

2. Sobre el particular, cabe señalar que la Ley N° 19.606, de 1999, estableció dos modalidades para acogerse a los beneficios tributarios que establece dicho texto legal.

Una de ellas consiste en que el respectivo inversionista solicite en forma previa

al Director Regional correspondiente en donde se desarrolla el proyecto de inversión que verifique que dicho proyecto cumple con las condiciones y requisitos que exige el citado texto legal, y la otra modalidad es que el contribuyente, sin consulta previa a la Dirección Regional respectiva, proceda de pleno derecho a invocar el crédito tributario que contiene la mencionada ley.

Por su parte, el artículo 9° de la Ley N° 19.606, establece que los contribuyentes que invoquen dicho crédito tributario deben presentar un proyecto laboral, instruyéndose mediante la Circular N° 66, de 1999, lo siguiente respecto de esta exigencia:

"De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 9° de la Ley N° 19.606, las empresas beneficiadas con el crédito tributario comentado en las letras anteriores, deberán presentar al Director Regional respectivo un "*proyecto laboral*" en donde se contemple la política de remuneraciones, de capacitación y de seguridad laboral de los trabajadores que llevarán a cabo en los proyectos de inversión a desarrollar en las localidades favorecidas. Este proyecto deberá presentarse conjuntamente con el detalle técnico a que se refiere la letra Ñ.-, cuando el contribuyente solicite al Director Regional se verifique si la inversión cumple con los requisitos, y antes del vencimiento del plazo legal de la presentación de la declaración anual del Impuesto a la Renta, si se acoge de pleno derecho (Ver letra Ñ). El Director Regional remitirá copia del proyecto laboral a la Dirección del Trabajo radicada en las Regiones o Provincia donde se encuentre el domicilio del inversionista, para los fines que se estimen procedentes".

3. De lo instruido mediante la mencionada circular se puede apreciar que la oportunidad legal para presentar el referido proyecto, en caso de contribuyentes acogidos de pleno derecho al crédito, es an-

tes del vencimiento del plazo legal de la presentación de la declaración anual del Impuesto a la Renta, esto es, antes del 30 de abril del año tributario que corresponda.

Ahora bien, ni la Ley N° 19.606 ni la circular en referencia establecieron una sanción específica para el evento del incumplimiento de dicha exigencia, bajo cualquiera de sus dos formas, esto es, su no-presentación o su presentación fuera del plazo, por lo cual se estima que el cumplimiento extemporáneo de tal obligación no determina la pérdida del beneficio tributario, debiendo en tal caso esa Dirección Regional remitir los antecedentes a la autoridad laboral competente sobre la materia, esto es, a la Dirección del Trabajo, quien deberá resolver respecto de tal incumplimiento.

4. En relación con la segunda situación planteada, se señala en primer lugar, que los contribuyentes que tributan con impuesto de Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, sobre renta efectiva determinada según contabilidad completa, por el lapso que indica, que inviertan en la adquisición o construcción de naves o aeronaves, en las condiciones y para los fines señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.606, tienen derecho a un crédito fiscal equivalente al porcentaje establecido en el inciso final del citado artículo, aplicado sobre el valor del bien respectivo, que pueden deducir del impuesto de Primera Categoría que deban pagar, a contar del año comercial de adquisición o construcción del bien respectivo.

Entre las condiciones que se fijan para la mantención del beneficio tributario, el artículo 5° de la citada ley, establece la obligación sobre las naves o aeronaves comprendidas en la inversión que sirvió de base para el cálculo del crédito, de radicarse y operar en la zona comprendida al sur del paralelo 41°, o aquella comprendida entre los paralelos 20° y

41° latitud sur y los meridianos 80° y 120° longitud oeste, tratándose de naves o aeronaves que operen servicios regulares o de turismo que incluyan la Provincia de Palena, la XI o XII Regiones.

Asimismo, el inciso segundo del mismo artículo 5°, establece que el Servicio podrá autorizar la salida de los bienes de las zonas en que deben necesariamente radicarse y operar, previa devolución del impuesto no enterado en arcas fiscales por la aplicación del crédito tributario, el que será considerado para este caso, como impuesto de retención, pudiéndose girar de inmediato, conjuntamente con el reajuste, intereses y sanciones, sujetándose en todo a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Tributario.

Adicionalmente, como una forma de cautelar la obligación señalada anteriormente, el inciso sexto del artículo 5° de la Ley N° 19.606, establece la obligación para aquellos contribuyentes que sean propietarios de embarcaciones y aeronaves de "requerir, dentro del mes siguiente a la aplicación del beneficio en la forma prevista en el artículo 2°, la anotación al margen del registro correspondiente de la obligación de radicación, haciendo referencia a la presente ley".

El incumplimiento de dicha obligación, de acuerdo con lo que da a entender el inciso final del mismo artículo 5°, da origen a la obligación de enterar en arcas fiscales el impuesto no pagado por incidencia del beneficio tributario, en cuanto dicha norma hace aplicable, en tal circunstancia, las mismas reglas de cobro y giro de impuesto, reajuste, intereses y sanciones señaladas en el inciso segundo del mismo artículo, que se refieren a la situación en que el contribuyente requiera que el Servicio le autorice la salida de las naves o aeronaves del área territorial en que deben radicarse y operar.

Por su parte, respecto de lo antes expuesto, esta Dirección Nacional impartió las instrucciones pertinentes a través de la Circular N° 66, de 1999, específicamente en las letras Q, R y S del Capítulo III del citado instructivo, señalando en el N° 2 de la última letra precitada que los contribuyentes propietarios de las embarcaciones y aeronaves a que se refiere dicho artículo deberán requerir, dentro del mes siguiente a la aplicación del crédito tributario, esto es, dentro del mes de enero del año tributario en que se atribuya el crédito, la anotación al margen del registro correspondiente de la obligación de radicación, haciendo referencia a la Ley N° 19.606. Dicha anotación deberá mantenerse por el plazo de cinco años contados desde la fecha en que fueron adquiridos los bienes.

Por otro lado, el inciso final del citado artículo 5° de la Ley N° 19.606, dispone que en caso de incumplimiento de lo establecido en dicho artículo y en los artículos 1°, 2° y 6°, se aplicarán las mismas normas de cobro y de giro del impuesto, reajuste, intereses y sanciones señaladas en el inciso segundo del mencionado artículo 5°, esto es, la devolución del impuesto no enterado en arcas fiscales por la aplicación del crédito tributario en comento, el cual para estos efectos se considerará como impuesto de retención, pudiendo el Servicio girarlo de inmediato, conjuntamente con el reajuste, intereses y sanciones que procedan, sujetándose en todo a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Tributario.

5. En consecuencia, la anotación extemporánea de las embarcaciones respecto de la obligación de radicación origina la pérdida del beneficio tributario que establece la Ley N° 19.606, procediendo el giro y pago del impuesto respectivo no enterado en arcas fiscales con motivo de la aplicación o imputación del citado crédito.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Señor Christian Melis, jefe del Departamento de Inspección. La Reforma a la Justicia Laboral	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios	7
CARTILLA	
• Sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales. Preguntas frecuentes	30
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 20.006. Establece concursabilidad de los cargos de directores de establecimientos educacionales municipales	66
• Ley N° 20.008. Establece asignaciones que indica para funcionarios municipales y jueces de policía local	69
• Decreto N° 176, de 2004, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento sobre asignación de desempeño colectivo	73
• Decreto N° 24, de 2005, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con Venezuela	81
DEL DIARIO OFICIAL	92
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Prácticas antisindicales. No depositar en cuenta corriente del sindicato montos descontados por concepto de cuota sindical	94
• Presiones del empleador para que empleados renuncien al sindicato. Interferencia autonomía sindical. Concepto libertad sindical	97

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático	105
-----------------------	-----

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**1.025/33, 14.03.05.**

No existe impedimento legal alguno para que doña ..., cuyo sindicato se desafilió de la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas ..., renunciando, a su vez, dicha dirigente, al cargo que detentaba en el referido sindicato, mantenga, no obstante, el fuero que le asiste en su calidad de directora de esta última organización, así como el goce de las licencias y permisos contemplados por la legislación laboral para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo	106
--	-----

1.147/34, 21.03.05.

Se niega reconsideración de Dictamen N° 260/019, del 24.01.2002, que estableció las facultades de que disponen los empleadores en materia de control de los correos electrónicos de sus trabajadores	112
--	-----

1.148/35, 21.03.05.

Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector particular que presentan su renuncia tienen derecho a que su contrato, por el solo ministerio de la ley, se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el artículo 82 de la Ley N° 19.070	113
--	-----

1.133/36, 21.03.05.

Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual	114
--	-----

1.198/37, 28.03.05.

Da respuesta a consulta que indica	119
--	-----

1.199/38, 28.03.05.

Los beneficios "bono de escolaridad" y "beca de estudios Hotel ... ", pactados en contrato colectivo de 27.05.2003, suscrito en la empresa ..., constituyen remuneración, y por ende, al tenor de la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social se encontrarían afectos a cotizaciones previsionales	121
---	-----

1.200/39, 28.03.05.

A los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les	
---	--

<p>correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas entidades en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070</p>	123
1.201/40, 28.03.05.	
<p>A la luz de lo dispuesto por el artículo 462 del Código del Trabajo, goza de mérito ejecutivo el acta final o su copia certificada por la respectiva Inspección, que da cuenta del acuerdo alcanzado entre las partes respecto de una determinada obligación laboral, firmada por éstas o sus representantes y autorizada por un inspector del trabajo</p>	125
1.262/41, 30.03.05.	
<p>1) Los vigilantes privados y las personas que desarrollan funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a partir del 1° de enero de 2005, se encuentran afectos a la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas semanales establecida en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.</p> <p>2) A partir del 1° de enero de 2005 constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior a aquélla.</p> <p>2.1) El procedimiento de cálculo de sobresueldo tratándose de trabajadores afectos a una jornada de 45 horas semanales y remunerados en forma diaria y mensual, es el señalado en el punto 2) del presente informe.</p> <p>2.2) El cómputo de la jornada extraordinaria de aquellos dependientes que en el período semanal que se indica hubieren laborado algunos días en base a una jornada de 48 horas semanales y los restantes en base al nuevo máximo semanal de 45 horas, vigente a partir del 1° de enero de 2005, deberá realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el punto 2 de este informe.</p> <p>2.3) La reducción de la jornada ordinaria semanal a 45 horas no altera las normas que regulan la procedencia del trabajo extraordinario previstas en el artículo 32 del Código del Trabajo</p>	127
1.263/42, 30.03.05.	
<p>A los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubiere sido pagada por dichas entidades en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070</p>	134

1.274/43, 31.03.05.

- 1) El artículo 109 del Código del Trabajo, que establece una jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales, no ha sido modificado a raíz de la disminución de la jornada ordinaria semanal máxima de trabajo dispuesta por el inciso 1° del artículo 22 del mismo cuerpo legal.
- 2) En todo caso, encontrándose la nave fondeada en puerto, el exceso sobre 45 horas semanales deberá pagarse con el recargo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo 136

1.322/44, 5.04.05.

La empresa ..., en cumplimiento de "Acuerdo sobre Horas Extraordinarias", de fecha 28.04.2004, suscrito con el Sindicato de Trabajadores N° 2, ..., de ..., debería haber considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias todos los beneficios devengados por los trabajadores de similares características al sueldo base, y no sólo este último, incluidos en anexos a dicho acuerdo, para efectos de aplicar a tal valor el incremento previsional correspondiente 138

1.455/45, 11.04.05.

El padre trabajador, cuya cónyuge hubiere fallecido en el parto o con posterioridad a éste, tiene derecho a gozar del permiso de maternidad postnatal a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo o al resto de él, en su caso, siempre que a esa fecha aquélla hubiere estado afecta a un vínculo contractual de carácter laboral. De darse tal circunstancia, tendrá derecho, igualmente, a gozar de fuero laboral y del subsidio que establece el artículo 198 del mismo Código 141

1.456/46, 11.04.05.

Lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para efectos tributarios las indemnizaciones por término de contrato establecidas por ley o en contratos colectivos, o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen contratos colectivos, es igualmente aplicable respecto de las estipuladas en instrumentos colectivos que han sido extendidos por el empleador a trabajadores que no los negociaron, o no fueron parte de los mismos 144

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-950, 11.04.

Se pronuncia sobre pago de cotizaciones correspondientes a trabajadores extranjeros de períodos anteriores a la fecha de otorgamiento de la visa sujeta a contrato 147

FIS-951, 11.04.	
Ahorro previsional voluntario sólo puede efectuarse por afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, siendo cotizante en calidad de trabajador dependiente o independiente, por servicios prestados o trabajos por cuenta propia realizados en Chile, y no en el extranjero, atendido el principio de la territorialidad de la ley chilena, entre otras, las leyes de seguridad social	148
FIS-961, 11.04.	
Entero de aporte para indemnización de trabajador de casa particular durante períodos de incapacidad laboral	149
FIS-1.002, 12.04.	
Procedencia de retirar fondos previsionales a título de herencia, sin necesidad de acreditar posesión efectiva previa	150
 CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
475, 6.01.05.	
No procede solicitar la renuncia a empleados que ocupan actualmente un cargo adscrito y sólo si ellos renuncian voluntariamente a dichos empleos, podrán percibir el incentivo al retiro del artículo septuagésimo de Ley N° 19.882	152
540, 6.01.05.	
Las becas concursables, que se otorgan a los funcionarios públicos para financiar estudios de pregrado de conformidad a la Ley N° 19.882, deben financiar el período anual o semestral de duración de la carrera correspondiente	153
1.193, 10.01.05.	
Empleados que no fueron calificados por no haber desempeñado sus cargos al menos durante seis meses, carecen del derecho a impetrar la bonificación del artículo 4° de Ley N° 19.490	155
2.573, 18.01.05.	
Abogados de la Dirección del Trabajo tienen prohibición de prestar servicios, vinculados o no con la profesión, a personas naturales o jurídicas, que tengan la calidad de trabajador dependiente o empleador, sometidas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo	156
760, 7.01.05.	
Profesionales de la educación dependientes de las municipalidades tienen derecho a percibir bonificación de profesor encargado de escuela rural, contemplada en el artículo 13 de Ley N° 19.715, a contar del 12 de febrero de 2004, por ser un beneficio inherente al cargo	158

4.213, 25.01.05.

Asociación de funcionarios municipales puede modificar el destino de la subvención otorgada por el municipio, sin necesidad de contar con aprobación del concejo municipal 159

9.611, 24.11.05.

Cónyuge sobreviviente de profesional docente dependiente de municipio tiene derecho a las prestaciones establecidas en el artículo 60 de prestaciones establecidas en el artículo 60 del Código del Trabajo 160

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**459, 8.02.05.**

Calidad en que efectúan sus Cotizaciones Previsionales los Prácticos de Puertos y Canales 162

561, 25.02.05.

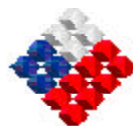
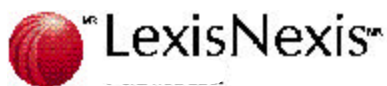
Forma en que deben efectuarse los aportes a los OTICs, por las Empresas Adherentes a dichos Organismos, conforme a las normas de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo 164

610, 4.03.05.

Tratamiento Tributario de la Indemnización por años de servicio, pactada en contratos o convenios colectivos de trabajo que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos 166

652, 11.03.05.

Efectos que produce la Presentación Extemporánea del Proyecto Laboral y Requerimiento de la Anotación de Bienes conforme a lo dispuesto por los artículos 5° y 9°, de la Ley N° 19.606, sobre Ley Austral 168



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 196
Mayo de 2005

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Señor Christian Melis, jefe del Departamento de Inspección.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios.

CARTILLA

- Sobre Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales. Preguntas frecuentes.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.006. Establece concursabilidad de los cargos de directores de establecimientos educacionales municipales.
- Ley Nº 20.008. Establece asignaciones que indica para funcionarios municipales y jueces de policía local.
- Decreto Nº 176, de 2004, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento sobre asignación de desempeño colectivo.
- Decreto Nº 24, de 2005, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con Venezuela.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. No depositar en cuenta corriente del sindicato montos descontados por concepto de cuota sindical.
- Presiones del empleador para que empleados renuncien al sindicato. Interferencia autonomía sindical. Concepto libertad sindical.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Marcelo Albornoz Serrano	Director del Trabajo
Julio Salas Gutiérrez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Christian Alviz Riffo	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Varas Castillo	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Pedro Julio Martínez	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Francisco Huircaleo Román	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Julio Barraza Pérez	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ana María Ruz Varas	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
Marcelo Albornoz Serrano
Abogado
Director del Trabajo

Director Responsable
Julio Salas Gutiérrez
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro
Abogado
Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Angela Hoces Sauvat
Periodista
Departamento de Recursos Humanos

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.
Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Christian Melis Valencia, abogado, jefe del Departamento de Inspección, se refiere a la reforma a la justicia laboral que crea, entre otros, el juicio oral y los tribunales especializados en la cobranza previsional.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos un abstract del estudio "Los derechos laborales en la pequeña empresa" que desarrolló el Departamento de Estudios. El artículo ha sido preparado por Pablo Baltera Santander, sociólogo de esa dependencia, y uno de los autores de dicha investigación.

La cartilla del mes, elaborada a partir de información oficial de la Superintendencia de Seguridad Social, aclara las consultas más frecuentes sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En Jurisprudencia Judicial incluimos dos relevantes fallos sobre prácticas antisindicales que ha seleccionado la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial del Departamento Jurídico. El primero, referido a no depositar en cuenta corriente del sindicato montos descontados por concepto de cuota sindical, y el segundo, sobre presiones del empleador para que empleados renuncien al sindicato.

De la sección de Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo, destacamos el Dictamen N° 1.133/36, que fija el sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias destacamos la publicación de la Ley N° 20.006, que establece concursabilidad de los cargos de directores de establecimientos educacionales municipales, y del Decreto N° 176, de 2004, del Ministerio de Educación, que aprueba el reglamento sobre asignación de desempeño colectivo.

Por último, de la selección de jurisprudencia administrativa de otras instituciones públicas, en esta edición incluimos el Oficio N° 610, de 2005, del Servicio de Impuestos Internos, que instruye sobre el tratamiento Tributario de la Indemnización por Años de Servicio, pactada en contratos o convenios colectivos de trabajo que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos.

CONSEJO EDITORIAL

Julio Salas Gutiérrez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Christian Alviz Rifo

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

