



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Abril 2006



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PATRICIA SILVA, DIRECTORA DEL TRABAJO

"DESEO DEJAR LA DIRECCION CON MAS FISCALIZADORES Y FISCALIZADORAS, CONTROLANDO EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y ATENDIENDO LAS DEMANDAS DE LA CIUDADANIA"

Casi un mes ha transcurrido desde que Patricia Silva Meléndez está a la cabeza de la Dirección del Trabajo ocupando una oficina con vista privilegiada al Palacio de Gobierno.

Esta abogada de 41 años y madre de dos hijos –Manuel de 7 años y Antonio de 5– tiene una larga trayectoria laboral que comenzó cuando cursaba el tercer año de su carrera. Antes de asumir como la nueva Directora del Trabajo, se desempeñó en el Servicio Nacional de la Mujer en temas como la aprobación de las leyes de matrimonio civil, violencia intrafamiliar, acoso sexual y postnatal masculino. En materia laboral, participó directamente en la tramitación de proyectos de ampliación del derecho a alimentar; modificación del derecho a usar el permiso prenatal y modificación del sistema de salas cunas.

¿Cómo evalúa su nombramiento en la Dirección del Trabajo y cómo han sido estas primeras semanas a la cabeza de este Servicio?

El que la Presidenta Bachelet haya depositado su confianza en mí para dirigir esta institución, implica un gran desafío personal. En estos primeros días no he hecho más que confirmar la imagen de esta institución: prestigiosa, con profesionales altamente califica-



Patricia Silva Meléndez, Abogada, Directora del Trabajo.

dos y con mucho compromiso en lo que hacen. Estas características dan ciertas certezas para poder mirar hacia adelante y organizar nuevos lineamientos contando con el respaldo técnico profesional necesario.



Queremos contribuir a cerrar las brechas sociales en el país, para lo que debemos fortalecer los mecanismos para hacer cumplir la normativa y también la capacidad de los trabajadores para establecer su adecuada representación.

En estos primeros días de trabajo, ¿cuáles son los objetivos que se ha planteado alcanzar?

Nuestra función es combinar adecuadamente los procesos de fiscalización y control, conciliación y negociación, a fin de mejorar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral en Chile. En ese orden, nos interesa evaluar lo alcanzado hasta ahora y mejorar los procesos. Queremos fortalecer la línea de fiscalización laboral. Deseo dejar esta Dirección con más fiscalizadores y fiscalizadoras en las calles, controlando el cumplimiento de la ley y atendiendo las demandas de la ciudadanía. Pero esto no es suficiente. Junto con la fiscalización y las multas, hemos desarrollado procedimientos de apoyo al cumplimiento de la legislación. Queremos evaluar dichos procedimientos y su aplicación y hacerlos más eficientes y eficaces.

¿Cuál es el estilo que usted quiere imprimir a su gestión?

El nuevo gobierno se ha planteado poner un acento especial en dos ámbitos fundamentales. Por un lado, nos interesa contribuir a cerrar las brechas sociales en el país, para lo cual es básico que las instituciones

fiscalizadoras, como la Dirección del Trabajo fortalezcan los mecanismos para hacer cumplir la normativa y fortalezcan la capacidad de los trabajadores de establecer mecanismos adecuados para su representación.

Por otro lado, buscamos afirmar el reconocimiento de determinados derechos fundamentales como elementos básicos a los cuales todas las personas tienen derecho. Ese es el sentido de la construcción de un sistema de protección social y, en el caso de la Dirección del Trabajo, ese es el sentido de la línea de protección de derechos tan sentidos y tan importantes como la libertad sindical, línea de acción que queremos fortalecer.

Políticas de fiscalización y nuevas atribuciones

Su primera aparición pública fue reunirse con Arturo Martínez, ¿qué significado le otorga a su visita a la CUT?

Era fundamental para nosotros comenzar esta gestión reuniéndonos con los trabajadores y, en este caso, con la Central Unitaria de Trabajadores. Las relaciones de trabajo son por esencia, asimétricas y desiguales, y el sentido último de la normativa que la Dirección está llamada a hacer cumplir, es el de dotar a estas relaciones de un marco jurídico que reduzca esas asimetrías y reconozca derechos y deberes a las partes. Es, por tanto, una institución cuyo funcionamiento incide directamente en las posibilidades efectivas que los trabajadores y trabajadoras tengan de ejercer sus derechos y nosotros queremos fortalecer ese rol.

¿Qué rol le compete a la Dirección del Trabajo en la promoción de la sindicalización?

Existe un rol de capacitación a trabajadores en el tema, pero lo que es fundamental es el hecho de ser estricto en la sanción de las prácticas antisindicales. Muchas veces existen organizaciones sindicales en procesos de formación y se encuentran con esta enorme barrera de poco compromiso de los empleadores, que ven más útil un mundo de

trabajadores divididos y negociar uno a uno y que no ven la potencia y la fuerza de poder negociar con trabajadores organizados. Hay que mostrar los beneficios que tiene para el mundo laboral, especialmente para el sector empresarial, el hecho de contar con una contraparte fuerte, con sindicatos.

¿Cuál será el énfasis en las políticas de fiscalización durante el Gobierno de Michelle Bachelet?

Hay sectores que están en situaciones de desventaja, como el sector de contratistas, por lo tanto ese es un tema que vamos a abordar, mostrar y difundir. Mucha gente todavía no sabe lo que significa subcontratación, suministro o simulación y creo que hay un rol nuestro para evidenciar lo que eso significa. La Presidenta nos ha dado señales claras en términos de mejorar condiciones laborales en sectores líderes en materias de exportación.

¿Cómo pretende potenciar el rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo?

Como institución se puede dar señales sobre algunos sectores emblemáticos para que se entienda que hay efectivamente un ente que fiscaliza que se cumpla la ley, que intenta generar espacios donde se mejoren las condiciones laborales y, en esa línea, lo que queremos es mejorar la calidad de nuestro trabajo. Es como la seguridad ciudadana, nunca vamos a tener un carabinero por cuadra porque no hay y porque tampoco es la idea, lo mismo ocurre con nosotros, nunca vamos a tener un fiscalizador por empresa. Por eso, lo que buscamos es ir mejorando la calidad de las fiscalizaciones y de las mediaciones, no que la empresa pague la multa y mantenga las malas condiciones por la cual fue fiscalizada, ese es el salto cualitativo que tenemos que dar.

¿Cuál será la política del Servicio con relación a las Empresas Estatales?

La legitimidad de esta institución para fiscalizar al sector privado pasa porque efec-

tivamente las empresas del Estado sean también fiscalizadas, por lo tanto el nivel de exigencia será igual, sino mayor, respecto de las empresas estatales. El comportamiento de las empresas vinculadas al Estado debe ser ejemplar.

La Dirección del Trabajo actuará con fuerza ante los incumplimientos de la legislación, tanto en el sector privado, como en las empresas públicas, porque eso le da credibilidad al sistema, y porque nuestra preocupación principal son los trabajadores y trabajadoras y las condiciones de trabajo en nuestro país. Este es un gobierno que se ha planteado la dignidad de las personas como uno de sus objetivos fundamentales y las empresas del Estado, en tanto empleadoras, tienen un papel evidente que jugar en ello.

La Dirección del Trabajo cada día tiene más atribuciones, ¿cómo se están preparando para su rol en la nueva justicia laboral y en el de certificación en el proyecto de subcontratación?

Como primera medida, se organizó un grupo de trabajo interdepartamental, para que se determinen qué adecuaciones internas hay que hacer para este tipo de temas y, a partir de ahí, ver si se aumenta la dotación o no, si se capacita a los funcionarios o si se hacen mejoras en infraestructura. Este diagnóstico se hará en un plazo de 30 días.

¿Cómo proyecta su relación con los empleadores?

Primero que todo, la Dirección del Trabajo no es un organismo neutral. La función de la Dirección tiene que ver justamente con que una parte cumpla y respete los derechos laborales de la contraparte que se entiende más débil, considerando además que en nuestro país todavía la organización sindical no tiene la fuerza que debiera. Distinto sería que existieran sindicatos fuertes, entonces ahí la Dirección del Trabajo lo que tendría serían dos partes relativamente en igualdad de condiciones para poder negociar. Soy partidaria de

mesas tripartitas donde se pudiera llegar a algunos consensos, siempre y cuando se parta de estándares mínimos y se mejoren las condiciones laborales de los trabajadores en el marco de la normativa.

¿Cómo pretende relacionarse con las regiones y sus realidades productivas?

Creo que esto va ir quedando claro con la práctica, pero mi interés es poder visitar en terreno no solamente las condiciones en las que se desarrolla nuestro trabajo sino también las diferentes formas de trabajo de los diversos sectores productivos. No me gustaría que me lleguen informes de cómo se trabaja, por ejemplo, en las salmoneras, sino que efectivamente poder estar en una empresa de este tipo y conocer la realidad en terreno, no desde el escritorio.

¿Qué diagnóstico hace de la realidad laboral en el Chile de hoy?

En nuestro país tenemos dos procesos distintos que asumir en este período. Por un lado, la necesidad de hacer efectivo el cum-

plimiento de la normativa existente, incluyendo las últimas reformas promulgadas. Esto incluye, de forma especial, la aplicación del nuevo procedimiento de la justicia laboral. Pero hay un segundo proceso, que tiene que ver con asumir, desde la normativa, y desde nuestra acción, las nuevas realidades del mundo del trabajo, en una sociedad donde ha habido una alta tendencia a la subcontratación, la tercerización de los servicios y la mayor inseguridad e inestabilidad en el empleo. Tenemos, entonces, que avanzar en la regulación de estas nuevas formas para que no impliquen precariedad ni pérdida de derechos para los trabajadores y trabajadoras. Para ello es fundamental, no sólo una fuerte acción del Estado, sino que cautelar los derechos y las libertades sindicales.

En un contexto de mayor inestabilidad y flexibilidad, es fundamental que los trabajadores y trabajadoras organizados puedan hacer escuchar su voz ante los empleadores y ante la sociedad. Por ello, hemos dicho que tendremos especial cuidado en sancionar las prácticas antisindicales y los atropellos a la libertad sindical.

EL FORTALECIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEY N° 20.087

Consuelo Gazmuri (*)

La Ley N° 20.087, del 3 de enero del año en curso y que entrará en vigencia el 1° de marzo de 2007, establece, como es sabido, nuevos procedimientos laborales basados en los principios procesales de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y actuación de oficio del tribunal. Pero, aunque éste es su principal objetivo, también fortalece la libertad sindical, siguiendo el espíritu de la anterior Ley N° 19.759.

Este fortalecimiento se logra cambiando algunos aspectos de la actual regulación de las prácticas desleales y antisindicales, tanto a través de mecanismos estrictamente procesales, como del establecimiento de apremios y sanciones más severos.

Pero veamos en detalle la nueva normativa en comparación a la anterior, considerando cada uno de los puntos en que se introducen modificaciones:

1. MULTAS POR PRACTICAS DESLEALES Y ANTISINDICALES

Se mantiene el rango de 10 a 150 UTM, dependiendo de la gravedad de la infracción, pero, en caso de reincidencia se eleva el monto mínimo a 100 UTM, lo que constituye un poderoso estímulo para evitar la recurrencia de estas conductas.

Sobre esta materia, vale la pena consignar que en las primeras etapas de trami-

tación de la ley, se había elevado el monto mínimo a las mismas 100 UTM, aún sin que concurriera reincidencia y teniendo sólo en cuenta la gravedad de la infracción, lo cual fue desestimado en definitiva, en lo que parece una decisión acertada, teniendo en cuenta que esta dureza excesiva en casos de faltas leves podría inducir a los jueces a desestimar la denuncia.

2. PROCEDIMIENTO PARA CONOCER DE LAS DENUNCIAS POR PRACTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES

La legislación aún vigente establece un procedimiento especial en el artículo 292 del Código del Trabajo, el que si bien constituyó un avance significativo, no tuvo en la práctica la aplicación prevista por la norma, especialmente en lo relativo a los plazos, derivando en que los juicios por prácticas desleales y antisindicales suelen prolongarse por muchos meses y aún por más de un año, lo que desvirtúa su eficacia.

La Ley N° 20.087, establece que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme a las normas establecidas en el nuevo párrafo 6° del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código (Art. 292 Inc. 3°), esto es, a través del llamado procedimiento de tutela laboral, concebido para la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores que pudieran haber resultado afectados

(*) Abogada del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

en la relación laboral. Desde luego esto resulta muy atinente, siendo la libertad sindical el más importante derecho fundamental específico del ámbito laboral. Ahora bien, este procedimiento se sustancia según las reglas del nuevo procedimiento de aplicación general que contempla dos audiencias, las que deben realizarse dentro de treinta días de proveída la demanda y dentro de treinta días desde la realización de la audiencia preparatoria, respectivamente. Así, si bien a primera vista el nuevo procedimiento aparece más prolongado, lo cierto es que su regulación contiene eficaces mecanismos que permiten el cumplimiento efectivo de estos plazos. Hay que añadir que la tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

3. ROL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Actualmente la denuncia puede hacerla cualquier interesado sin que exista mención expresa a la posibilidad de denunciar de las organizaciones sindicales, aunque, desde luego, deben entenderse comprendidas en la expresión "cualquier interesado". La nueva ley establece expresamente que la organización sindical afectada puede interponer denuncia, actuando en tal caso como parte principal. Lo mismo rige para el caso del sindicato al cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados (Art. 486 Inc. 3º). Esto último entrega a las organizaciones sindicales un rol muy relevante en la tutela de estos derechos de los trabajadores. Adicionalmente, cualquier organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, puede requerir su tutela (Art. 486 Inc. 1º).

4. ROL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

Según la normativa aún vigente, la Inspección del Trabajo está obligada a hacer la denuncia respecto de los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales o antisindicales de las cuales tome conocimiento, debe acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente y puede hacerse parte en el juicio que por esa causa se entable.

La nueva ley no innova en esta materia, aunque debe tenerse presente que en su texto la Inspección del Trabajo puede ejercer estas facultades ya sea tratándose de prácticas antisindicales o desleales o de otros derechos fundamentales de los trabajadores de cuya vulneración haya tomado conocimiento. Lo que además agrega la Ley N° 20.087 es que, en este caso, la Inspección del Trabajo debe llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes, a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones detectadas. Esto, que constituye una verdadera novedad, es de gran importancia en cuanto permite que sean las propias partes involucradas, ayudadas por el mediador, las que encuentren la solución más adecuada al caso y que las satisfaga a ambas, evitando la judicialización del conflicto. Ciertamente esta norma se inscribe en la actual tendencia de estimular el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, entendiendo que los tribunales no son la única alternativa posible.

5. SISTEMA PROBATORIO

Actualmente casi no existen normas probatorias especiales en materia de prácticas desleales o antisindicales. Las dos que pueden mencionarse son la presunción de veracidad de que gozan los hechos constatados de que da cuenta el informe de fiscalización emitido por la Inspección del Trabajo y la apreciación de

la prueba en conciencia, en circunstancias que la regla general en materia laboral es el sistema de la sana crítica.

Por su parte, el nuevo procedimiento de tutela laboral, aplicable a las denuncias por prácticas desleales o antisindicales, contempla un sistema especialísimo de prueba destinado a facilitar la acreditación de los hechos denunciados por los afectados, lo que resulta necesario, dada la jerarquía de los derechos en juego y las dificultades que trabajadores u organizaciones sindicales pueden enfrentar para procurarse prueba completa. Este sistema consagrado en la nueva ley y ampliamente conocido en el derecho comparado constituye una de las cuestiones más relevantes en cuanto a la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Dicho sistema, que la doctrina denomina prueba indiciaria, consiste básicamente en un alivianamiento de la carga de la prueba para el afectado, de modo que si de los antecedentes aportados por el denunciante resultan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de un derecho fundamental –en este caso la libertad sindical– corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En cuanto a la apreciación de la prueba, ésta se hace conforme a la sana crítica, dado que en este punto se aplica la norma del procedimiento de aplicación general al especial de tutela laboral, a través del que se sustancian las denuncias por prácticas desleales o antisindicales. Esto es ciertamente positivo por cuanto obliga al juez a expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en virtud de las cuales les asigne valor o desestime las pruebas rendidas, tomando en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, lo que contribuye sin duda a con-

trolar los criterios de objetividad utilizados por el juez, dejando de lado sus valoraciones puramente personales. Por otra parte, permite la utilización del recurso de casación en el fondo, cuando puede fundarse en la circunstancia de no haberse ponderado la prueba, conforme a tales razones.

Como se comprende, sólo un sistema como éste puede dar la debida eficacia al sistema de la prueba indiciaria.

6. DESPIDO DE TRABAJADOR AFORADO

El inciso 8º del actual artículo 292, que regula esta materia, establece que si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador aforado, el juez, en su primera resolución dispondrá de oficio o a petición de parte la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, pero no adscribe una sanción especial al empleador que no cumple con dicha reincorporación. Tal vacío de la ley suele ser subsanado por los abogados de los denunciantes solicitando la aplicación de la figura del desacato, contemplada en el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil, según el cual corresponde al juez imponer multas que no excedan de una UTM o arresto hasta de dos meses, determinados prudencialmente por el tribunal, sin perjuicio de repetir el apremio. Sin embargo, en la práctica su eficacia ha sido escasísima, ya que los jueces se resisten a decretar, el arresto –con fundamentos plausibles– así como también a reiterar indefinidamente las multas, por demás irrisorias.

En esta materia, el avance es muy sustantivo. En efecto, el nuevo artículo 292 mantiene el deber del juez, de disponer en su primera resolución, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador aforado, pero agrega que debe disponer, además, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones

derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que materialice la reincorporación, todo ello bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM. Como se observa, el monto de la multa se ha incrementado sustancialmente respecto de la contemplada por el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil. Pero lo más relevante es que se ha dado verdadera eficacia a la orden de reincorporación, disponiendo, por una parte, que el tribunal señalará en la resolución que la decreta, el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un inspector del trabajo y, asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas. Además, se establece que en caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivo los apercibimientos con que se hubiera decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada, sin que en contra de estas resoluciones proceda recurso alguno.

Sin duda, este mecanismo garantiza la efectiva reincorporación de los dirigentes despedidos, fortaleciendo así al sindicato afectado, que de lo contrario quedará debilitado en su acción.

7. DESPIDO ANTISINDICAL DE TRABAJADOR NO AFORADO

El actual artículo 294 dispone que si una o más prácticas desleales o antisindicales han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno. Agrega que el

trabajador despedido podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o a la indemnización por años de servicio, con los recargos correspondientes y, adicionalmente a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración devengada.

El nuevo artículo 294, remitiéndose al también nuevo artículo 486 (la ley erróneamente se remite al artículo 487), permite iniciar la acción al trabajador o a la organización afectada, pudiendo además hacerse parte ésta en la causa, a través de la organización de grado superior a que pertenezca. Esto tiene importancia en cuanto estas organizaciones superiores cuentan con mayores recursos para aportar asesoría profesional.

Se mantiene, de otro lado, la facultad del trabajador despedido de optar entre la reincorporación o el derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo y la procedente por años de servicio, con los recargos legales, más una indemnización fijada por el juez de la causa, cuyo monto mínimo aumenta a seis meses de la última remuneración devengada, manteniéndose el máximo en once.

Si bien pueden consignarse como avances la incorporación expresa de la indemnización sustitutiva del aviso previo, que se agrega a la de años de servicio y el alza en el monto mínimo de la indemnización adicional, habría sido deseable que se eliminara la opción por la indemnización, que favorece exclusivamente al trabajador, en circunstancias que tratándose de un despido antisindical, es también sujeto afectado la respectiva organización sindical. Cabe hacer presente al respecto que el Mensaje del Ejecutivo sólo contemplaba la reincorporación, pero no existió en el Congreso la voluntad política para aprobarlo de esa manera.

A modo de conclusión puede señalarse que los avances en materia de represión de las prácticas desleales y antisindicales han sido importante y ello, sin duda fortalece la libertad sindical. Con todo, no se ha abordado el gran tema pendiente en esta materia, esto es, la negociación interempresa. Pero, claro, esa materia era por completo ajena a los objetivos de esta ley.

NUEVAS FUNCIONES Y DESAFIOS PARA LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO EN LA LEY N° 20.087

La recientemente aprobada Ley N° 20.087, sobre nuevos procedimientos laborales entrega a la Dirección del Trabajo y más específicamente a sus Inspecciones, nuevas e importantes funciones, que constituyen serios desafíos.

Dicha ley entra en vigencia el 1° de marzo de 2007, de manera que resulta necesario prepararse desde ya para asumirlos.

La siguiente, es una lista de las nuevas funciones, las cuales afectan a distintos Departamentos de la repartición y a varias de las tareas que asumen las Inspecciones del Trabajo.

La lista se ha ordenado empezando por los dos procedimientos especiales nuevos, que establece la citada ley.

PROCEDIMIENTO MONITORIO

Se trata de un nuevo procedimiento de carácter mixto, administrativo-judicial, que pretende dar soluciones especialmente ágiles a las causas por despido, en que se demandan sumas bajas (no más de ocho ingresos mínimos, sin considerar los aumentos que procedan por la aplicación de la Ley Bustos) y de las referidas al fuero maternal.

En este procedimiento, las funciones de las Inspecciones del Trabajo, son las siguientes:

- 1) Dar inicio al procedimiento mediante la celebración de un comparendo de conciliación. Para esos efectos, el Inspector del Trabajo puede (dice la ley, aunque más bien debe) instruir a las partes que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.
- 2) Si el comparendo se celebra sin la presencia del denunciado o no se produce conciliación, el Inspector del Trabajo debe remitir al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos y antecedentes presentados por las partes. (Art. 498 i. 3°).
- 3) Entregar copia del acta a las partes que asisten y remitirla por carta certificada a las partes que no hayan comparecido (Art. 498 i. final).

La gran modificación aquí, en cuanto al rol de las Inspecciones del Trabajo, es el envío de oficio de los antecedentes al Tribunal, lo que evita que el trabajador deba buscar atención jurídica, antes que venza el plazo de caducidad para presentar la demanda.

PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL PROCEDIMIENTO DE PROTECCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES (DE TUTELA LABORAL)

Este procedimiento, que es también nuevo en nuestro sistema procesal laboral, se aplica a aquellas cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten ciertos derechos fundamentales de los trabajadores.

Los derechos protegidos por este procedimiento, cuando son vulnerados en el ejercicio de las facultades del empleador, son:

- La integridad física y psíquica CPE. Art. 19 N° 1, i. 1°.

- La protección de la vida privada y de la honra del trabajador y su familia (CPE. Art. 19 N° 4).
- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (CPE, Art. 19 N° 5).
- La libertad de conciencia (CPE, Art. 19 N° 6, i. 1°).
- La libertad de opinión (CPE, Art. 19 N° 12 i. 1°).
- La libertad de trabajo, derecho a su libre elección, prohibición de ejercer ciertos trabajos (CPE, Art. 19 N° 16, is. 1°, 2° y 4°).
- La libertad sindical (por aplicación del Art. 292 i. 3° del CT).

Las funciones que competen a las Inspecciones del Trabajo en este procedimiento son:

- 1) Denunciar al tribunal cualquier vulneración de derechos fundamentales de que tome conocimiento dentro del ámbito de sus atribuciones y, sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, acompañar a la denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Hacerse parte en el proceso así iniciado, si lo estima necesario o conveniente (Art. 486 i. 5°).
- 2) Emitir informe al tribunal acerca de los hechos denunciados como violación de un derecho fundamental protegido, a requerimiento de aquél y hacerse parte en el proceso respectivo, si lo estima necesario o conveniente (Art. 486 i. 4°).
- 3) Llevar a cabo una mediación entre las partes, en forma previa a la denuncia a que se refiere el número anterior. (Art. 496 i. 6°).

PROCEDIMIENTO DE APLICACION GENERAL

En este procedimiento que, como su nombre lo indica, se aplica siempre que la ley no

haya designado especialmente otro especial, las funciones de las Inspecciones del Trabajo son menos relevantes que en los dos anteriores y se refieren básicamente a la prueba. Así, les compete:

- 1) *En cuanto a la prueba:* Evacuar informes sobre hechos materia del juicio, cuando el juez dé lugar a la petición de la parte de remitir el correspondiente oficio. Dicho oficio debe dirigirse a la Inspección en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pida informe. La Inspección respectiva estará obligada a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal y en la forma que éste lo determine. Al respecto debe recordarse que por aplicación del Art. 23 i. 2° del D.F.L. N° 2, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituyen presunción de veracidad para todos los efectos legales, incluso la prueba judicial. (Art. 453 N° 9, i. 6°).
- 2) *En cuanto a la potestad cautelar del juez:* Remitir al juez respectivo, la información que éste puede requerir, en el ejercicio de su potestad cautelar, acerca de cualquier antecedente que a su criterio, contribuya al objetivo perseguido (asegurar el resultado de la acción, protección de un derecho, identificación de los obligados y singularización de su patrimonio). (Art. 444 i.4°).

PRACTICAS DESLEALES Y ANTISINDICALES

Al respecto, debe tenerse presente que los procedimientos por prácticas antisindicales se sustanciarán conforme al nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales, de manera que todas las funciones que le corresponden a las Inspecciones del Trabajo en aquél, se aplican también a dichas prácticas, pero además hay otras propias de esta materia.

Estas son:

- 1) Denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de las cuales tome conocimiento (Arts. 292 i. 4º y 389 i. final).
- 2) Actuar como ministro de fe (practicar dice la ley, en una expresión poco adecuada) en el acto de reincorporación del trabajador aforado que el juez debe dis-

poner en su primera resolución (Art. 292 i. 5º).

- 3) Llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales, desleales y desleales en la negociación colectiva y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras (Arts. 294 bis y 390 bis). ⁽¹⁾

(1) Las funciones 1) y 3) no son nuevas; ya las contemplaba la ley anterior.

DEPARTAMENTO DE INSPECCION
UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (UCYMAT)

CARTILLA INFORMATICA DIRIGIDA A TRABAJADORES

**ACOSO PSICOLOGICO,
MORAL O MOBBING^(*)**

INTRODUCCION

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y en el entorno laboral en su conjunto, además de consecuencias devastadoras para la salud del individuo" (Chappell y Di Martino, 1998).

De igual forma que la reacción de la persona ante una situación de acoso varía en función de sus características personales, las consecuencias que los ataques del agresor tienen sobre el individuo también están influenciadas por factores tales como las capacidades y recursos de afrontamiento de la persona afectada ante las situaciones conflictivas y el apoyo social con que cuenta.

En cualquier caso, los efectos son devastadores y llegan a afectar a varios ámbitos de la vida de las personas. Además, no sólo implica consecuencias negativas para la víctima sino que se ven afectados los familiares, la propia organización y la sociedad en su conjunto.

En los años 80, Heinz Leymann utilizó el término Mobbing para referirse a una forma de violencia de grupo entre adultos y en el espacio del trabajo. Este término proviene del

verbo inglés to mob que significa "acosar", asaltar, atropellar, atacar en masa a alguien".

H. Leymann define al acoso moral o mobbing como: "aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y esto de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo".

Para que se defina una situación de acoso moral se deben cumplir al menos tres situaciones:

- la acción es sistemática y persistente,
- los efectos que sufren las personas acosadas son devastadores, a nivel físico y psicológico,
- la existencia de diferencias de poder (formal o informal).

Quedan así excluidos todos aquellos conflictos pasajeros, que se presentan en un momento determinado, ya que se entiende que éstos forman parte de las relaciones humanas que se dan en los espacios de trabajo.

El acoso moral o mobbing forma parte de los factores de riesgo psicosocial y resulta difícil de abordar porque están mediados por múltiples factores tales como los estilos de liderazgo y de mando, la carga de trabajo, los estilos de comunicación que se da al interior de la empresa, el clima laboral, etc.

(*) Elaborada por **Celina Carrasco Oñate**, Psicóloga Social, agosto 2005.

TIPOS DE ACOSO MORAL

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos, éstas pueden ser de un superior o jefatura, de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- *El acoso moral de tipo descendente*, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la persona que es víctima del acoso, como por ejemplo, su jefe.
- *El acoso moral horizontal*, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos.
- *El acoso de tipo ascendente*, la persona que realiza el acoso moral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado, es poco frecuente, pero se dan casos. Esta situación se puede dar cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

Existen una serie de comportamientos que se consideran acoso moral, entre ellos mencionamos los siguientes:

1. Limitar las posibilidades de comunicación: sea ésta la forma en que ocurre la comunicación, su impacto a nivel de la autoestima y/o la comunicación de tipo negativa, como por ejemplo: no permitir a

la persona afectada la posibilidad de comunicarse, interrumpirla cuando habla o ésta expresa sus ideas, ataques de tipo verbal, críticas a las labores que realiza, críticas a la vida privada, amenazas verbales o por escrito, evitar el contacto visual, verbal, gestos de rechazo, menosprecio, etc.

2. Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, como por ejemplo: asignación de puesto de trabajo que la aísla del resto de los colegas, se niega su presencia, no se dialoga con la persona afectada, separación de colegas y amigos de la víctima.
3. Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizar, calumnias, confabulaciones, se inventan enfermedades de la persona afectada por el acoso, se atacan creencias de tipo religioso o filosófico, evaluaciones y registros del trabajo poco equitativos.
4. Ataques a la calidad profesional y a la situación personal: cambios frecuentes en tareas y responsabilidades, interés en disminuir capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral y privada, cuestionamiento de competencias personales y experiencias profesionales, asignación de tareas complejas o inferiores a las capacidades.
5. Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas, daños a los recursos personales.

Estamos ante una situación de acoso moral cuando una o más personas son sometidas a ataques como los mencionados anteriormente, de forma sistemática y persistente en el tiempo, por parte de otro miembro de la organización, sea éste superior, colega o su-

bordinado, quien puede además llegar a implicar a otros en esta situación de acoso.

Las consecuencias y efectos del acoso moral siempre son desastrosas para la persona que lo sufre tanto a nivel psicológico como físico, finalizando, en su gran mayoría, con la expulsión o abandono del puesto de trabajo por parte del afectado.

A esto se suman los daños colaterales hacia la familia de los afectados y hacia la organización, con un balance negativo para el clima laboral de la empresa y con implicancias a nivel del rendimiento y costos económicos para la empresa.

CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR

Según Leymann, el acosador se caracteriza por experimentar sentimientos de miedo e inseguridad hacia su propia carrera profesional, por lo que intenta entorpecer el trabajo así como denigrar la imagen profesional de las personas que considere como una amenaza para su reputación y posibilidades de promoción.

En la mayoría de las situaciones de acoso moral, el agresor no actúa solo, éste consigue implicar a otros miembros de la organización, buscando el respaldo y complicidad necesaria de otros miembros del equipo de trabajo para ejercer presión sobre la víctima de acoso.

Cualquier persona puede ser víctima de una situación de acoso moral. Se mencionan algunas características que pueden ser parte de un perfil de las víctimas de acoso:

- Persona de un mismo grupo o categoría profesional o de un grupo inferior.
- Percibida por sus colegas acosadores como envidiable por sus características positivas y por sus méritos y por lo tanto, como una amenaza por su prestigio y un obstáculo para sus posibilidades de promoción.

Las reacciones de las personas afectadas por una situación de acoso moral varían según las características de cada persona. Existen variables de tipo personal que intervienen, tales como las posibilidades y recursos que cada persona tiene para enfrentar los conflictos y las estrategias para abordar las relaciones humanas en general, todo lo cual influye en las reacciones que tenga frente al acosador y en el desarrollo que tengan los hechos.

Por otra parte el acoso moral es un proceso que evoluciona y que tiene diferentes niveles o grados de desarrollo en el tiempo. Se distinguen en cuatro fases que son fundamentales:

Fase 1. Incidentes críticos: en un primer momento, se habla de incidente crítico o acontecimiento precipitante. Se debe distinguir tal incidente de los conflictos habituales que surgen en el medioambiente de trabajo. El problema surge cuando los conflictos no son resueltos y estos se cronifican, lo cual daría lugar al desarrollo de una situación de acoso moral.

Fase 2. Acoso y estigmatización: en esta fase, la víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en sus inicios le causa desconcierto y tiende a evitar. Los colegas de trabajo también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestan la atención que se requiere, le restan importancia e incluso se niega lo que ocurre. Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación.

Fase 3. Intervención de la autoridad: la dirección de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención. Estas pueden ser orientadas a la resolución del conflicto o por el contrario, pueden ir dirigidas a la negación y ocultamiento del problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.

Fase 4. Exclusión: debido a que la situación persiste, la víctima puede ser etiquetada como trabajador "difícil" o "problema" o con problemas de salud mental, lo cual terminará por desembocar en una expulsión o abandono del puesto de trabajo. Es frecuente que el trabajador se vea obligado a pedir la baja laboral ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales, o pida licencias médicas que a la larga van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido.

Los grados del acoso moral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Sáez distingue tres grados:

Primer grado: la persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es víctima y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y quienes encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

Segundo grado: en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más complejo. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo.

Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio.

La familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

PRINCIPALES FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA APARICION DEL ACOSO MORAL EN LA EMPRESA

Existen ciertas condiciones de trabajo que constituyen circunstancias favorecedoras del acoso moral en el trabajo y donde su corrección y manejo puede prevenir de manera efectiva su presencia.

De manera general el riesgo de aparición de conductas de acoso es menos frecuente en organizaciones donde existen buenos equipos de trabajo, con una comunicación fluida, frecuente y abierta y donde además existen prácticas adecuadas de enfrentamiento y resolución de los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.

En una organización sana, no sólo no se da este tipo de conducta abusiva, sino que además no se permite y se sanciona cualquier tipo de conducta de acoso.

Sáez et al. (2201) menciona entre los factores de riesgo que favorecen el surgimiento de este tipo de conductas los siguientes:

- Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo, así como la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona.
- Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización.
- Un inadecuado liderazgo.
- Sistemas de comunicación ineficaces.
- Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Lugares de trabajo con exposición a altos niveles de exigencias y presiones.

- Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos.
- Falta de políticas sancionadoras o de penalización de las direcciones de la organización para las conductas de acoso.

También existen una serie de condicionantes externos a la organización que pueden favorecer las situaciones de acoso moral en los lugares de trabajo, como por ejemplo:

- El conjunto de valores y normas que predomina en la sociedad y que ejercen una influencia negativa en la cultura de la organización.
- La existencia de una fuerte competencia económica de la sociedad actual.
- Condicionantes del empleo, tales como flexibilidad, inestabilidad laboral, situaciones de precariedad, que agudizan estas relaciones de abuso.

Para el abordaje de estos temas la empresa requiere contar con políticas de prevención, donde la organización cuente con una gestión adecuada de todos sus riesgos, y donde exista una prevención primaria que pasa por adoptar medidas que mejoren la organización: promoción, selección, comunicación, estilos de mando, estabilidad laboral, horarios de trabajo, etc., el diseño de las tareas: demanda, control, ritmos de trabajo, trabajo compartido y en equipo, etc., y la formación de los trabajadores: entrenamiento y conocimiento de la propia tarea, formación para la mejora de las relaciones, conocimiento de los factores de riesgo y las medidas preventivas.

Las experiencias en los países de Europa se orientan hacia la aplicación de buenas prácticas laborales (BPL) en las empresas, donde cada organización adapta a su organización y cultura particular medidas para prevenir la ocurrencia de conductas de acoso moral.

Como ejemplo de buenas prácticas laborales se señalan los siguientes ejemplos: elaboración de guías informativas para todo el personal de la empresa, intervenciones en los lugares de trabajo donde se sospecha presencia de acoso moral, elaboración de listas de chequeo que permitan detectar presencia de acoso moral e informen sobre factores de riesgo y factores protectores.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo(*) propone cuatro grupos de medida para abordar este problema:

1. Fijar estándares de conductas deseables

A fin de evitar la aparición de conductas de acoso se requiere conocerlas, difundirlas y establecer de forma explícita que no serán aceptadas en la empresa, para lo cual se requiere:

- Entrenamiento, conocimiento y discusión sobre el tema del acoso moral, partiendo por los encargados y representantes de la empresa y de los trabajadores, expertos de salud y seguridad, Comités Paritarios, de manera que conozcan las conductas intolerables.
- Contar con un código de conducta o de buenas prácticas que refleje la política de la empresa respecto a estas conductas inadecuadas, dejando claro que este tipo de conducta no será tolerada en la organización, fijando incluso sanciones.
- Este código de conducta debe ser conocido por todos los integrantes de la empresa, a través de mecanismos de debate y/o discusión ya que debe ser comprendido y asumido por todos los integrantes.

(*) European Week for Safety and Health at Work, 2002; Di Martino, V. Hoel, H. Cooper, C.L., 2003).

- Establecer un plan de formación para los trabajadores para abordar de manera adecuada los conflictos que derivan de las interrelaciones personales y laborales.

Estas formaciones se deben orientar hacia los aspectos relacionados con: el fomento del trabajo en equipo, aprender a comunicar, a intercambiar puntos de vista, a resolver problemas juntos; al conocimiento y aceptación de la diversidad racial, sexual o de otro tipo; al conocimiento y formación en el manejo de factores de riesgo psicosocial como el estrés, situaciones de violencia en el trabajo, maltrato, acoso moral y sexual, etc.

2. Fijar procedimientos de manejo de conflictos

Establecer procedimientos claros y explícitos que permitan conocer y prevenir conductas de acoso moral, contar con procedimientos de quejas, contar con un sistema que permita el abordaje de los conflictos lo antes posible, a fin de evitar que éstos se cronifiquen o se conviertan en formas de relaciones en el grupo laboral que deriven en conductas de naturaleza abusiva o maltratadora. La empresa puede recurrir a designar un mediador de los conflictos que surgen al interior de la empresa o buscar apoyo a través de una asesoría externa. También aquí resulta importante considerar la entrega de herramientas útiles para el manejo de conflictos a través de la capacitación e información a todos los integrantes de la organización.

3. Diseño de la tarea

El diseño de la tarea y la organización de la empresa son un aspecto básico que se debe mejorar para abordar un trabajo saludable. El diseño de los trabajos puede constituir un importante factor de riesgo para el desarrollo de conductas de acoso moral. El diseño de la tarea debe considerar aquellos aspectos que han sido consi-

derados por la ergonomía y la psicología laboral, en el sentido de prevenir aquellas condiciones de trabajo que atentan contra la salud y la seguridad de los trabajadores, considerando factores tales como las exigencias y demanda del trabajo, las posibilidades de control del trabajo por parte del trabajador y el apoyo social que requiere la persona tanto de la organización como de sus colegas.

Desde el punto de vista legal, el Código del Trabajo señala en su artículo quinto, que "el ejercicio de las facultades que la ley 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".

Los trabajadores que sufren situaciones de acoso moral pueden concurrir a denunciar esta situación a las oficinas de la Dirección del Trabajo a fin de que éste sea investigado.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Cuadernos sindicales. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). www.usmr.ccoo.es
- **Martín Daza F. y Pérez Bilbao.** Nota Técnica de Prevención 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo I.N.S.H.T. 1998.
- **Sáez Navarro, García Izquierdo.** Violencia psicológica en el Trabajo: el Mobbing.
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales. Organismo Autónomo del gobierno vasco. 2004.
- **Farrer Velázquez, Minaya Lozano, Niño Escalante, Ruiz Ripollés.** Manual de Ergonomía. Fundación MAFRE. 1995.
- Código del Trabajo. Revista Técnica del Trabajo. 2004.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

**INTRODUCE MODIFICACIONES EN
EL REGLAMENTO PARA LA
APLICACION DE LA LEY N° 16.744,
QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y
ENFERMEDADES PROFESIONALES,
CONTENIDO EN EL DECRETO
SUPREMO N° 101, DE 1968, DEL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL, Y EN EL
REGLAMENTO PARA LA
CALIFICACION Y EVALUACION DE
LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y
ENFERMEDADES PROFESIONALES,
CONTENIDO EN EL DECRETO
SUPREMO N° 109, DE 1968, DEL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL^(*)**

DECRETO N° 73

Núm. 73.- Santiago, 20 de octubre de 2005.- Vistos: Lo dispuesto en la Ley N° 16.744, que establece el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

des Profesionales en los Decretos Supremos N°s. 101 y 109, ambos de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

(*) Publicado en el Diario Oficial de 7.03.06.

Decreto:

Artículo primero: Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Aprueba el Reglamento para la Aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

1. En el artículo 1°:

1.1 Agrégase al final del encabezamiento, antes de los dos puntos, la palabra "por";

1.2 Desde la letra a) hasta la letra k), elimínase al inicio de todas ellas, la palabra "por";

1.3 En la primera palabra de las letras a), c), e), g), h) e i) de este artículo, reemplázase la letra inicial minúscula por mayúscula;

1.4 Elimínase la actual letra b), pasando la actual letra c) y siguientes, hasta la letra f), a ser letra b) y siguientes, hasta la letra e);

1.5 Reemplázase la actual letra d), por la siguiente: "c) "INP", al Instituto de Normalización Previsional, como sucesor legal del ex - Servicio de Seguro Social y de las ex - Cajas de Previsión, fusionados en el mismo;";

1.6 Agrégase en la actual letra f), que pasa a ser letra e), a continuación de la coma, la preposición "a";

1.7 Incorpórase la siguiente letra f):
"f) "Servicio" o "Servicios", a los Servicios de Salud;";

1.8 La actual letra g) y siguientes, pasan a ser letra h) y siguientes;

1.9 Incorpórase la siguiente letra g):
"g) "Seremi", a la o las Secretaría(s) Regional(es) Ministerial(es) de Salud;";

1.10 Reemplázase la actual letra g), que pasa a ser letra h), por la siguiente:

"h) "Organismos administradores", al Instituto de Normalización Previsional, a los Servicios de Salud, a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y a las Mutualidades de Empleadores;";

2. Reemplázanse en este reglamento, todas las menciones que se hacen al "Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales" como "seguro" por "Seguro".

3. Reemplázase el artículo 2°, por el siguiente:

"Artículo 2°.- El trabajador de pleno derecho quedará automáticamente cubierto por el Seguro.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora que se encuentre adherida a una Mutualidad o que por el solo ministerio de la ley se encuentre afiliada al INP, deberá declarar al respectivo organismo administrador, a la totalidad de sus trabajadores y las contrataciones o términos de servicios, a través del instrumento que al efecto instruya la Superintendencia".

4. Deróganse los artículos 3°, 17, 48, 62, 63, y el inciso segundo de los artículos 9°, 23 y 29.

5. En el artículo 4°:

5.1 Reemplázase el inciso primero, por el siguiente: "Las entidades empleadoras deberán entregar, en el acto del pago de la primera cotización, una declaración jurada ante notario que definirá su actividad. En caso de pluralidad de actividades, éstas se enunciarán según su orden de importancia. Su actividad principal será aquella en que el mayor número de trabajadores preste servicios."; y

- 5.2 En el inciso segundo, después de "actividad" y antes del punto final, agrégase "principal".
6. Reemplázase el artículo 5º, por el siguiente:
- "Artículo 5º.-** El dueño de una empresa, obra o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que impone el Seguro a sus contratistas en su calidad de entidades empleadoras. Igual responsabilidad afectará a los contratistas con las obligaciones de sus subcontratistas.
- La responsabilidad subsidiaria del dueño de una empresa, obra o faena operará, en el caso de los subcontratistas, sólo en subsidio de la responsabilidad de los contratistas".
7. En el inciso segundo del artículo 7º, antes de la frase "parte de Carabineros", sustitúyase "respectivo" por "correspondiente".
8. Reemplázase el artículo 10, por el siguiente:
- "Artículo 10.-** En el caso de los accidentes a que se refiere el artículo 6º de la ley, éstos no podrán ser considerados para la determinación de la tasa de cotización adicional de acuerdo a lo que establece el respectivo reglamento".
9. Sustitúyese el artículo 11, por el siguiente:
- "Artículo 11.-** La calificación y evaluación de las enfermedades profesionales se establecerá en un reglamento especial".
10. Reemplázase el artículo 12, por el siguiente:
- "Artículo 12.-** El Seguro será administrado por:
- a) Los Servicios, las Seremi y el INP, respecto de los trabajadores de las entidades empleadoras que no estén adheridas a una Mutualidad;
 - b) Las Mutualidades constituidas con arreglo a la ley y a su Estatuto Orgánico, respecto de los trabajadores de las entidades empleadoras miembros o adherentes de ellas; y
 - c) Los administradores delegados".
11. En el artículo 13:
- 11.1 En el inciso primero y en las letras b), c) , d) y h), reemplázase "Servicio" por "INP".
- 11.2 En la letra a), a continuación de "ley" y antes de "caso", sustitúyese "para" por "en" y, reemplázase la frase "con excepción de los subsidios" por "en conformidad a lo establecido en los artículos 9º y 10 de la ley", y;
- 11.3 En la letra b), reemplázase "Servicio Nacional de Salud," por "los Servicios y las Seremi,".
12. En el artículo 14, reemplázase la frase antes del punto final, "o no especializadas, serán desempeñadas por los demás Departamentos del Servicio" por "serán coordinadas por el Departamento a que se refiere el artículo anterior".
13. Reemplázase el artículo 15, por el siguiente:
- "Corresponderá, principalmente, a los Servicios:
- a) Otorgar las prestaciones médicas a los afiliados a que se refiere el artículo 9º de la ley;
 - b) Administrar el producto de las cotizaciones y demás recursos que les

- corresponda o deban entregárseles en la forma y para los fines señalados en la ley y en los reglamentos;
- c) Emitir los informes a que estuvieren obligados, al INP cuyos afiliados atiendan, y los antecedentes que sean necesarios para el otorgamiento de las prestaciones que a ellos correspondan y, con fines estadísticos y de control; y
- d) Desempeñar todas las funciones de atención médica que les encomiendan la ley y los reglamentos.
- Corresponderá, principalmente, a las SEREMI:
- e) Ejercer las funciones de fiscalización que les atribuye la ley y sus reglamentos;
- f) Requerir de los demás organismos administradores, administradores delegados y organismos intermedios o de base, los antecedentes e informaciones para fines estadísticos, según lo prescribe el inciso tercero del artículo 76 de la ley;
- g) Administrar el producto de las cotizaciones y demás recursos que les corresponda o deban entregárseles en la forma y para los fines señalados en la ley y en los reglamentos;
- h) Emitir los informes a que estuvieren obligadas, en relación a los afiliados al INP; y
- i) Otorgar los subsidios por incapacidad temporal a los afiliados a que se refiere el artículo 9° de la ley".
14. En el artículo 16:
- 14.1 En el inciso primero, reemplázase la frase, "El Servicio Nacional de Salud controlará", por "Las Seremi controlarán"; y
- 14.2 En el inciso segundo, sustitúyese la frase, "Deberá dar cuenta, asimismo," por "Deberán dar cuenta, a lo menos anualmente," y agrégase una letra "y" entre la coma y la palabra "particularmente".
15. En el artículo 18:
- 15.1 En el inciso primero, reemplázase la frase "El Servicio Nacional de Salud contabilizará" por "Las Seremi y los Servicios contabilizarán"; y
- 15.2 En el inciso segundo, agrégase entre las palabras "administradores" y "llevarán", la frase "incluidos, los administradores delegados e intermedios o de base,", y al final del segundo inciso, antes del punto final, "y gastos".
16. Reemplázase el artículo 20, por el siguiente:
- "Artículo 20.- Los convenios que celebre el INP con los Servicios para el otorgamiento de las prestaciones médicas a los afiliados al INP, como sucesor de las ex - Cajas de Previsión, se regirán por las tarifas establecidas en los aranceles vigentes".
17. Reemplázase el artículo 21, por el siguiente:
- "Artículo 21.- El INP administrará el Seguro en beneficio de los trabajadores dependientes cuyas entidades empleadoras no estén adheridas a una Mutualidad, así como de los trabajadores independientes no adheridos a aquéllas, otorgándoles las prestaciones médicas y pecuniarias que contempla la ley. Asimismo otorgará las pensiones de los trabajadores de las empresas con administración delegada".
18. En el artículo 22:
- 18.1 Elimínase la frase "que se dicte al efecto";

- 18.2 Agrégase la frase "y de los trabajadores independientes adheridos" entre la palabra "ellas" y la coma; y
- 18.3 Reemplázase la palabra "el" antes de "Estatuto" por "su".
19. En el artículo 23:
- 19.1 En el encabezado, reemplázase la frase "siete mil sueldos vitales anuales escala A) del departamento de Santiago," por "mil quinientos sesenta ingresos mínimos para fines no remuneracionales,";
- 19.2 En la letra b), sustitúyese el párrafo, que aparece a continuación del punto aparte, por "Las Seremi fiscalizarán e informarán, al menos anualmente, la subsistencia de las condiciones indicadas en las letras anteriores al INP y a la Superintendencia,";
- 19.3 En la letra d), reemplázase el texto que está a continuación del punto seguido y antes del punto y coma, por "Estas prestaciones se otorgarán y pagarán por el INP";
- 19.4 En la letra e), reemplázase "Servicio o Caja de Previsión delegante" por "INP"; y
- 19.5 Sustitúyese la letra g), por la siguiente: "g) deberán incluir en la protección que otorguen, a la totalidad de sus trabajadores, para lo cual gestionarán la delegación ante el INP; y".
20. En el artículo 24, reemplázase "sueldo vital" por "ingreso mínimo" y, "que hubiere regido el" por "vigente al 31 de diciembre del".
21. Reemplázase el artículo 25, por el siguiente:
- "El aporte que los administradores delegados deberán efectuar al INP, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la ley, será el porcentaje que se establezca anualmente por decreto, calculado sobre la suma de las cotizaciones básica y adicional que les hubiere correspondido enterar si no hubieran tenido esa calidad".
22. En el artículo 27, reemplázase en el inciso primero, la frase "el Servicio, Servicio Nacional de Salud o Caja de Previsión delegante asumirá respecto de sus correspondientes afiliados o imponentes todas las obligaciones que le impone la ley" por "el INP como organismo delegante y los Servicios, en su caso, asumirán respecto de los trabajadores afiliados, todas las obligaciones que les impone la ley.".
23. En el artículo 28:
- 23.1 En el inciso primero, reemplázase "Servicio o Caja de Previsión respectiva" por "INP"; y
- 23.2 Reemplázase el inciso segundo, por el siguiente: "El INP elevará los antecedentes a la Superintendencia, quien resolverá con informe de la Seremi que corresponda".
24. En el artículo 29:
- 24.1 Reemplázase el inciso primero, por el siguiente: "El organismo delegante invertirá la garantía que se le depositare en los instrumentos financieros señalados en las letras a), b), c), d) e) y k) del D.L. N° 3.500, de 1980, conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia. Los reajustes que se produzcan incrementarán el monto de la garantía. Los intereses acrecerán el Fondo del Seguro administrado por el INP.";
- 24.2 En el inciso tercero, que pasa a ser inciso segundo, reemplázase "Ser-

- vicio o Caja que hubiere hecho delegación" por "INP"; y
- 24.3 Agrégase el siguiente inciso final, que pasa a ser inciso tercero: "Si se revocare la delegación, el capital, reajuste e intereses de la garantía constituida cederán a favor del INP y de los Servicios."
25. En el artículo 30:
- 25.1 En el inciso primero, reemplázase "Servicio, Servicio Nacional de Salud, las Cajas de Previsión y" por "INP y por"; y
- 25.2 Reemplázase el inciso final, por el siguiente: "La autorización a que se refiere el inciso anterior, deberá ser otorgada por el Director del INP o por el Directorio de las Mutualidades".
26. Reemplázase el inciso primero del artículo 32, por el siguiente:
- "Los organismos administradores deberán proporcionar a los organismos intermedios o de base los recursos para atender el otorgamiento de las prestaciones según el convenio que celebren al efecto".
27. En el artículo 33, agrégase la frase "inciso primero del" antes de "artículo 29."
28. En el artículo 34, reemplázase el texto a continuación del punto seguido, por el siguiente: "La decisión de ponerle término será adoptada por el Director del INP o por el Directorio de las Mutualidades, según corresponda."
29. En el artículo 35, reemplázase el texto a continuación del punto seguido, por el siguiente: "En los demás casos, se procederá a restituir el capital y reajustes al organismo intermedio o de base, y los intereses cederán a favor del organismo delegante."
30. Reemplázase en el inciso primero del artículo 36, la frase, "El Servicio de Seguro Social, el Servicio Nacional de Salud, las Cajas de Previsión" por "El INP, los Servicios, las Seremi".
31. En el artículo 37:
- 31.1 Reemplázase el inciso primero, por el siguiente: "La cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley se sumará a la cotización básica general establecida en la letra a) del artículo 15 de la ley, calculándose sobre las remuneraciones o rentas indicadas en el artículo 17 de la ley y el producto se enterará en la misma forma y oportunidad que las demás cotizaciones previsionales.";
- 31.2 En el inciso segundo, elimínase la frase inicial "Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos transitorios de este reglamento,", y reemplázase la letra inicial minúscula de "las cotizaciones" por una mayúscula; y
- 31.3 Reemplázase el inciso tercero y final por el siguiente: "El recargo, la rebaja y la exención de las cotizaciones adicionales a que se refiere el artículo 16 de la ley serán materia de un reglamento especial."
32. En el artículo 39:
- 32.1 Reemplázase el inciso primero, por el siguiente:
- "Los organismos administradores deberán aprobar anualmente, de acuerdo a las instrucciones que imparta la Superintendencia, un presupuesto para la aplicación del Seguro.";
- 32.2 Agrégase el siguiente inciso segundo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:
- "Las empresas con administración delegada deberán remitir a la Superin-

- tendencia, en el mes de enero de cada año, el presupuesto para la aplicación de este Seguro."; y
- 32.3 En el inciso segundo, que pasó a ser inciso tercero, reemplázase la frase "refiere el inciso anterior" por "refieren los incisos anteriores".
33. En el artículo 41:
- 33.1 Reemplázase el encabezado, por el siguiente: "El Presidente de la República fijará anualmente, mediante decreto supremo:";
- 33.2 En la letra a), reemplázase la palabra "Servicio" que se encuentra antes de "debe entregar" por "INP sucesor legal del ex - Servicio de Seguro Social", y la frase "al Servicio Nacional de Salud" por "a los Servicios y a las Seremi, según corresponda,"; y
- 33.3 Reemplázase la letra b), por la siguiente:
- "b) el porcentaje de los ingresos que el INP como sucesor legal de las ex - Cajas de Previsión debe entregar a los Servicios y a las Seremi, según corresponda, para los fines señalados en el inciso segundo del artículo 21 de la ley".
34. En el artículo 42:
- 34.1 En el inciso primero, reemplázanse las frases "Servicio y las Cajas de Previsión deben" y "estos organismos y el Servicio Nacional de Salud" por "INP debe" y "este organismo y los Servicios y las Seremi", respectivamente; y
- 34.2 En el inciso segundo, reemplázase la frase "Servicio, Cajas de Previsión y Servicio Nacional de Salud" por "INP, de los Servicios y de las Seremi".
35. Sustitúyese el artículo 43, por el siguiente:
- "Artículo 43.- Los aportes que deba realizar el INP con cargo a sus excedentes, de conformidad con el decreto que dicte el Presidente de la República, deberán efectuarlos directamente a las entidades en él señaladas, por duodécimos presupuestarios y dentro de los primeros 10 días de cada mes".
36. Reemplázase el artículo 46, por el siguiente:
- "Artículo 46.- Durante los períodos de incapacidad temporal, los organismos administradores, los administradores delegados y los intermedios o de base, si correspondiera, deberán efectuar las cotizaciones previsionales que establezca la normativa vigente".
37. Reemplázase el artículo 47, por el siguiente:
- "Artículo 47.- Para los efectos de la determinación de los beneficios establecidos en la ley, el trabajador podrá servirse ante el organismo administrador de cualquier medio de prueba tendiente a acreditar que ha percibido una remuneración superior a aquella por la que se le hicieron cotizaciones".
38. En el artículo 49, incorpórase el siguiente inciso segundo final:
- "Los medios de traslado deberán ser adecuados a la condición de salud del trabajador".
39. En el inciso segundo del artículo 50, reemplázase la palabra "canceladas" por "pagadas".
40. En el inciso primero del artículo 51, elimínase "a jornal," después de "En los trabajos", y reemplázanse las expresiones "el jornal, sueldo" por "la remuneración" después de la palabra "considerando".

41. En el artículo 52:

41.1 En el inciso primero, reemplázase la frase "el último período de pago," por "los períodos de pago que correspondan,"; y

41.2 Reemplázase el inciso segundo, por el siguiente:

"Durante el período en que el asegurado goce de subsidio se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social, disfrutando de todos los beneficios que rijan en ella. Para los efectos anteriores y el registro del tiempo durante el que se pague el subsidio, el organismo que lo otorgue deberá comunicarlo mensualmente a las respectivas instituciones de previsión".

42. Incorpórase el siguiente artículo 53 bis), a continuación del artículo 53:

"Artículo 53 bis).- La prórroga del período de subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo 31 de la ley podrá ser autorizada por la Mutualidad o la correspondiente Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin), según sea el caso. El rechazo de la prórroga deberá ser fundado y puesto en conocimiento del interesado y del organismo administrador cuando corresponda, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles, de emitida la resolución respectiva.

Los plazos señalados en el artículo 31 de la ley, regirán independientemente para cada enfermedad o accidente que sufra el trabajador, a menos que la segunda enfermedad o accidente sea consecuencia, continuación o evolución de la primera, en cuyo caso los períodos se computarán como uno solo.

El organismo administrador deberá iniciar el expediente para la evaluación de la

eventual incapacidad permanente a más tardar transcurridas 40 ó 92 semanas de subsidio por incapacidad laboral, según sea el caso, sea éste continuo o discontinuo".

43. En el artículo 54, elimínase "y cuotas mortuorias" y reemplázase la frase ", escala A) del departamento de Santiago, el" por "de Santiago, el 22,2757% del ingreso mínimo".

44. En el artículo 56, reemplázase "hijos naturales" por "hijos de filiación no matrimonial".

45. En el artículo 57 reemplázase, antes de la palabra "años", el guarismo "23" por "24".

46. En el artículo 64:

46.1 Reemplázase la frase ", las pensiones y las cuotas mortuorias" por "y las pensiones";

46.2 Reemplázase "de los Consejos Directivos" por "del Jefe Superior del Servicio"; y

46.3 Reemplázase el punto final por una coma y agrégase a continuación, "según corresponda."

47. En el artículo 65:

47.1 Elimínase la frase "y cuotas mortuorias";

47.2 Reemplázase "incisos 3° y 4°" por "incisos tercero y cuarto"; y

47.3 Elimínase "inciso 2° del".

48. Reemplázase el artículo 66, por el siguiente:

"Artículo 66.- Se requerirá resolución del Director o acuerdo de los Directorios de los organismos administradores, según

corresponda, en los casos establecidos expresamente por la ley, y para la entrega a terceros de las pensiones de menores contemplada en el inciso segundo del artículo 49 de ella".

49. En el inciso tercero del artículo 67, reemplázase la frase "a los sueldos vitales escala A) del departamento de Santiago vigentes" por "al porcentaje de variación del ingreso mínimo vigente".
50. En el inciso final del artículo 70, reemplázase la frase "10° de la Ley N° 15.386." por "14 del D.L. N° 2.448, de 1979 y demás normas sobre la materia.".
51. Reemplázase el artículo 71, por el siguiente:

"Artículo 71.- En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Co-

mité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así 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. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia".

52. Reemplázase el artículo 72, por el siguiente:

"Artículo 72.- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones

de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional".
53. Reemplázase el artículo 73, por el siguiente:
- "Artículo 73.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:
- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "Orden de Reposo Ley N° 16.744" o "Licencia Médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el "Alta Laboral" la

que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

- g) Se entenderá por "Alta Laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional".

54. Reemplázase el artículo 74, por el siguiente:

"Artículo 74.- Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos –"Base de Datos Ley N° 16.744"– con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia".

55. Reemplázase el artículo 75, por el siguiente:

"Artículo 75.- Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos adminis-

tradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "Alta Médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "Alta Médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico".

56. Reemplázase el artículo 76, por el siguiente:

"Artículo 76.- El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c) Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

- d) Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.

Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

- f) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación.
- Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
 - h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestacio-

nes que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento".

57. Incorpórase el siguiente artículo 76 bis), a continuación del artículo 76:

"Artículo 76 bis).- Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no con-

curra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo

dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

58. Incorpórase en el artículo 77, la sigla "(Comere)" después de "Profesionales".

59. Reemplázanse en los artículos 78, 82, 83, 86, 87, 88, 89, 90 y 91, las menciones que se hacen a "Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", "Comisión" y "Comisión Médica" por "Comere".

60. Agrégase al final del artículo 78, antes del punto, la siguiente frase ", pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello."

61. Reemplázase el artículo 79, por el siguiente:

"Artículo 79.- La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley."

62. En el inciso primero del artículo 80, reemplázase la frase "Comisión Médica misma" por "Comere", agrégase "le" entre las palabras "Trabajo" y "enviará" y elimínase la frase "de la Comisión".

63. En el artículo 81, reemplázase la frase "la recepción de dicha carta" por "el tercer día de recibida en Correos".

64. En el artículo 82:

64.1 En el inciso segundo, reemplázase la frase "ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional." por "tener, de preferencia, experiencia en traumatología y/o en salud ocupacional."; y

64.2 En el inciso cuarto, agrégase "que reúnan los requisitos" después de "propuestos" y "de" después de "a fin".

65. Agrégase el siguiente inciso segundo, en el artículo 83:

"El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la Comere, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley, uno de los cuales la presidirá."

66. Reemplázase el artículo 84, por el siguiente:

"Artículo 84.- Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista injustificadamente a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendarios continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la Comere serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP".

67. Reemplázase el artículo 85, por el siguiente:

"Artículo 85.- La Comere sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la Comere deberá citar a las sesiones, al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador."

68. Reemplázase en el artículo 86, la frase "Director del Servicio Nacional de Salud" por "Subsecretario de Salud Pública" y la palabra "Director" por "Subsecretario".

69. En el artículo 88, reemplázase el inciso segundo, por el siguiente:

"Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la Comere, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien proce-

derá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación."

70. En el artículo 89, reemplázase la frase "Servicio Nacional de Salud" por "Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979," y la palabra "le" por "les".

71. En la letra a) del artículo 90, reemplázase la preposición "a", con que se inicia, por "en".

72. Reemplázase en el artículo 91, la frase "la de la recepción de dicha carta" por "el tercer día de recibida en Correos".

73. Reemplázase el artículo 92, por el siguiente:

"Artículo 92.- La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada."

74. Reemplázase el artículo 93, por el siguiente:

"Artículo 93.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante

el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos."

75. En el artículo 94, agrégase la siguiente frase a continuación del punto, que pasa a ser punto seguido: "Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia."

Artículo segundo: Los organismos administradores, dentro de un plazo de seis meses a contar de la publicación del presente decreto, deberán implementar los procedimientos y demás requerimientos establecidos en el Título VI, "Reclamaciones y procedimientos", artículos 71 a 76 bis, contenidos en los números 51, 52, 53, 54, 55, 56 y 57 del anterior artículo primero.

Artículo tercero: Las incompatibilidades establecidas en el inciso final del artículo 84 del Reglamento, para los miembros de la Comere, entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a la publicación del presente decreto.

Artículo cuarto: Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

1. En el artículo 4°:

1.1 En el inciso primero, elimínase el vocablo "la" que antecede a "competencia", en su primera mención, y reemplázase "de los Servicios de Salud" por "(Compin)"; y

1.2 En el inciso segundo, reemplázase la frase "las mencionadas Comisiones citarán previamente al respectivo organismo administrador" por "las respectivas Compin citarán al Instituto de Normalización Previsional".

2. Reemplázase el artículo 5º, por el siguiente:

"Artículo 5º.- La Secretaría Regional Ministerial de Salud, de la cual dependa la respectiva Compin, deberá comunicar, a más tardar dentro del quinto día, a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y a la Superintendencia de Seguridad Social, la composición de aquélla, como asimismo las modificaciones que le introduzca."

3. Deróganse los artículos 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 15, y el inciso final del artículo 4º.

4. Sustitúyase el artículo 17, por el siguiente:

"Artículo 17.- La Compin o la Mutualidad, según corresponda, deberá instruir a la entidad empleadora en donde preste servicios el trabajador, al momento de la calificación de una enfermedad profesional, el traslado de éste a otras faenas donde no esté expuesto al agente causante de la respectiva enfermedad, conforme lo dispone el artículo 71 de la Ley Nº 16.744.

Dicha instrucción será obligatoria para la entidad empleadora y su adecuado cumplimiento deberá ser controlado por el respectivo organismo administrador."

5. En el artículo 18:

5.1 En la letra b) Agentes físicos, reemplázase en el número 19), "Energía ionizante" por "Radiaciones ionizantes".

5.2 En la letra b) Agentes físicos, reemplázase en el número 20), "Energía radiante" por "Radiaciones no ionizantes".

5.3 En la letra c) Agentes biológicos, reemplázase en el número 24), "Es-

piroqueta hemorrágica" por "Leptospira Interrogans".

- 5.4 En la letra c) Agentes biológicos, incorpóranse en el número 24) los siguientes agentes, a continuación de "Tétano":

- "Virus de la Inmunodeficiencia Humana
- Virus Hepatitis B
- Virus Hepatitis C
- Hantavirus
- Coxiella Burnetti"

Se mantienen para estos agentes los trabajos que entrañan el riesgo, señalados en el actual número 24); y

- 5.3 Reemplázase en el número 25), "Insectos ponzoñosos" por "Insectos y arácnidos ponzoñosos".

6. En el artículo 19:

- 6.1 En la columna "Enfermedades":

a) En el número 3), reemplázase "Carcinomas" por "Cánceres";

b) En el número 4) Neumoconiosis, reemplázase "Canabosis" por "Canabiosis";

c) En el número 9), reemplázase "Leucemia y aplasia medular" por "Leucemia, aplasia medular y otros trastornos hematológicos de origen profesional";

d) En el número 10) Lesiones del sistema nervioso central y periférico: reemplázase "encefalitis, mielitis y neuritis" por "encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis";

- e) En el número 12) Lesiones de los órganos del movimiento, reemplázase "; artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres" por ") ; artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis";
 - f) En el número 13) después de Neurosis profesionales incapacitantes, incorpórase la siguiente frase "que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico.";
 - g) Reemplázase el número 14), por el siguiente:

"14) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos.";
 - h) En el número 15) Enfermedades infecto-contagiosas y parasitarias, reemplázase "anquilostomiasis, pústula maligna, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, espiroquetosis, rabia y tétano." por "anquilostomiasis, carbunco cutáneo, brucelosis, tuberculosis bovina y aviaria, rabia, tétano, leptospirosis, infección por Virus de la Inmunodeficiencia Adquirida, hepatitis B, hepatitis C, infección por hantavirus, fiebre Q.";
 - i) En el número 16) Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos, sustitúyese "picaduras de" por "mordedura o picadura de arácnidos o";
 - j) En el número 18), elimínanse las menciones a "Asbesto (28)".
 - k) Agrégase un nuevo número, después del 18), "19) Angiosarcoma hepático"; y
 - l) Agrégase un nuevo número, después del número 19), "20) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada.".
- 6.2 En la columna "Trabajos que entrañan el riesgo y los agentes específicos":
- a) Reemplázase frente al número 1) Intoxicaciones, la mención a los agentes químicos "(1-16)" por "(1-18)";
 - b) Reemplázase frente a talcosis en el número 4) Neumoconiosis, la mención a "Talco (29)" por "Talco (28)";
 - c) Incorpórase, dentro del paréntesis, frente al número 7), después del "19", ", asbesto (28)";
 - d) Agrégase frente al número 10) un "23,", entre "22," y "24";
 - e) Reemplázase el texto frente al número 14), por el siguiente: "Todos los trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.";
 - f) Elimínase la palabra "animados", anterior a los números (24) y (25), que se encuentra frente a los números 15) y 16), respectivamente;
 - g) Incorpórase frente al número 18), la frase, "Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de polvo con asbesto (28).".
 - h) Incorpórase frente al nuevo número 19), la frase: "Todos los trabajos que expongan al ries-

go por acción de agente químico (Cloruro de vinilo (11))."; e

- i) Incorpórase frente al nuevo número 20), la frase: "Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes físicos (22).".

7. Reemplázase el artículo 20, por el siguiente:

"Artículo 20.- La Superintendencia de Seguridad Social revisará, por lo menos cada 3 años, la nómina de enfermedades profesionales y de sus agentes, a que se refiere el artículo anterior, y propondrá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las modificaciones que sea necesario introducirle. Para tal efecto, la citada Superintendencia solicitará informe al Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979."

8. Reemplázase el artículo 21, por el siguiente:

"Artículo 21.- El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, para facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas que procedan, impartirá las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberán revisarse, a lo menos, cada 3 años. Para tal efecto, deberá remitir las propuestas a la Superintendencia de Seguridad Social para su informe. Sin perjuicio de lo anterior, dicha Superintendencia podrá formular las propuestas que estime necesarias en relación a lo establecido en el inciso anterior."

9. Reemplázase el artículo 22, por el siguiente:

"Artículo 22.- Para ejercer el derecho establecido en el inciso tercero del artículo 7° de la Ley N° 16.744, los afectados deberán solicitar al respectivo organismo administrador se les practiquen los exámenes correspondientes para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, en caso que existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes y/o factores de riesgo que pudieran asociarse a esa enfermedad. Los organismos administradores deberán comunicar a los interesados lo que se resuelva. La resolución respectiva deberá ser consultada por el organismo administrador a la Superintendencia de Seguridad Social, la que tendrá un plazo de 3 meses para resolver, con informe de la Compín que corresponda".

10. En el artículo 23:

10.1 Incorpórase en el inciso primero, entre las palabras "casos" y "las enfermedades", la siguiente frase ", y sin que la enumeración sea taxativa,".

10.2 En la columna "Enfermedades":

- a) En el número 1) Intoxicaciones, reemplázase la mención a los agentes químicos "(1-16)" por "(1-18)";
- b) En el número 3) reemplázase "Carcinomas" por "Cánceres", incorpórase la palabra "hepáticos" entre "respiratorios," y "y urinarios" y ",asbesto", dentro del paréntesis, entre "20" y la "y";
- c) El texto del número 7) reemplázase por el siguiente:

"Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de ten-

sión psíquica y que se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.";

- d) En el número 8) reemplázase "artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres" por "artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis";
- e) Incorpórase un número "11) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, causados por trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo."; y
- f) Incorpórase un número "12) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada.".

10.3 En la columna "Casos en que provoca incapacidad temporal":

- a) Agrégase frente al número 1), antes del punto final, la frase "o descompensación temporal de la enfermedad en fase crónica";
- b) Agrégase frente al número 2), antes del punto final, la frase "o descompensación temporal de la enfermedad en fase crónica";
- c) Se mantiene el texto frente al número 7);
- d) Incorpórase frente al número 11, "Durante el período de diagnóstico y tratamiento de la enfermedad."; y
- e) Incorpórase, frente al número 12), el texto, "Manifestaciones agudas o subagudas de la en-

fermedad que requieren atención médica o cese del trabajo.".

11. En el artículo 24:

11.1 En el inciso primero, reemplázase la frase "Las Comisiones a que se refiere el artículo 4º determinará" por "Las Compin determinarán", y elimínase la palabra "física" que se encuentra a continuación de "incapacidad";

11.2 En el número 1) Intoxicaciones, reemplázase la mención a los agentes químicos "(1-16)" por "(1-18)";

11.3 En el número 3) reemplázase "Carcinomas" por "Cánceres", agrégase la palabra "hepáticos", entre "respiratorios," y "y urinarios", y ", asbesto", dentro del paréntesis, después de "20";

11.4 Reemplázase el texto del número 8) de la columna izquierda, por el siguiente:

"Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo".

Se mantiene en la columna derecha, el texto "Fase crónica e irreversible de la enfermedad:

- a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65%.
- b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90%";

11.5 En el número 9) Enfermedades de los órganos del movimiento, reemplázase "artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres" por

"artrosis secundaria de rodilla, artritis, sinovitis, tendinitis, miositis, celulitis";

- 11.6 Se incorpora un nuevo número: "11) Laringitis con disfonía y/o nódulos laríngeos, causados por los trabajos que expongan al riesgo y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.";

En la columna de la derecha frente al número 11) incorpórase, el texto:

"Fase crónica e irreversible de la enfermedad:

Si incapacita principalmente para el trabajo específico. 40% a 65%."; y

- 11.7 Agrégase un nuevo número: "12) Enfermedad por exposición aguda o crónica a altura geográfica. Enfermedad por descompresión inadecuada".

En la columna de la derecha frente al número 12) incorpórase, el texto:

"Fase crónica. Secuelas o complicaciones de carácter permanente:

- a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico 40% a 65%.
- b) Si incapacita para cualquier trabajo 70% a 90%";

12. En el inciso primero del artículo 25, reemplázase "Comisiones" por "Compin y las Mutualidades, en su caso," y elimínase el vocablo "física" que se encuentra a continuación de "incapacidad".

13. En el artículo 26:

- 13.1 En el inciso primero, reemplázase el vocablo "Comisiones" por la fra-

se "Compin y las Mutualidades, en su caso,"; y

- 13.2 En todos los incisos, elimínanse las palabras "física" y "físicas".

- 13.3 En el inciso final, reemplázase la frase "Servicio Nacional de Salud" por "Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979,".

14. En el inciso segundo del artículo 28, reemplázase la frase "Servicio Nacional de Salud" por "Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979,".

15. En el inciso primero del artículo 29, elimínase ",según el caso" y "físicas y", y reemplázase "de el 40% adelante" por "del 40% en adelante".

16. En el artículo 32, elimínanse las palabras "física" que se encuentran a continuación de "incapacidad", y reemplázase "propias o habituales del sexo opuesto" por "que desarrollan preferentemente trabajadores de otro sexo".

17. En el artículo 33, elimínanse las palabras "física" que se encuentra a continuación de "incapacidad".

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Pedro García Aspillaga, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Marisol Aravena Puelma, Subsecretaria de Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

ESTABLECE OBJETIVOS, LINEAS DE ACCION Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE DIALOGO SOCIAL^(*)

DECRETO N° 44

Núm. 44. Santiago, 13 de febrero de 2006.- Vistos: Lo dispuesto en el D.F.L. N° 1/19.653, de 13 de diciembre de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el D.F.L. N° 1 de 1967, Orgánico de la Subsecretaría del Trabajo, en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República, sobre Exención de Trámite de Toma de Razón, y sus modificaciones posteriores; en la Ley N° 19.880, de 2003, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado, y en la glosa 04 asociada a la partida 15-01-01-24-01-432 de la Ley N° 20.083 de Presupuesto del Sector Público para el año 2006; y

Considerando: Que es de vital importancia mantener una política clara que promueva la generación de instancias para el desarrollo del diálogo social en el país, principalmente para la interacción constante entre trabajadores y empleadores, gobierno y participantes activos de las relaciones socio-laborales,

Decreto:

1. El Programa Diálogo Social tiene como finalidad la generación de instancias

efectivas que permitan la apertura y desarrollo del Diálogo Social, mediante la creación de diversos mecanismos y sistemas que permitan un desarrollo de las relaciones socio-laborales.

2. Son objetivos del Programa la implementación y materialización de acciones conducentes al desarrollo y fortalecimiento de las iniciativas de Diálogo Social en Chile, ya sea directamente o a través de la transferencia de recursos a entidades del sector privado.
- 3.- Las líneas de acción a implementar mediante el Programa son las siguientes:
 - a) Promover el Diálogo Social como una forma de contribuir al desarrollo de relaciones laborales armónicas.
 - b) Promocionar la tecnificación y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, a fin de que cuenten con las herramientas y elementos necesarios para poder ser parte en las diversas instancias de Diálogo Social.
 - c) Impulsar una política de fortalecimiento, promoción y mejoramiento de los estándares de negociación

(*) Publicado en el Diario Oficial de 16.03.06.

colectiva en la micro, pequeña y mediana empresa, en el sector agrícola y en todas aquellas áreas de la actividad económica que exhiban un bajo nivel de negociación.

- d) Promover programas específicos de fomento a la negociación colectiva.
4. La ejecución de las líneas de acción señaladas en el numeral anterior, podrá efectuarse a través de entidades del sector privado, las cuales podrán ejecutar proyectos, actividades de capacitación, asesorías, estudios, y cualquier otra acción de naturaleza similar.
 5. A fin de dar mayor eficacia a las acciones conducentes a la materialización de los objetivos y fines del Programa, la Subsecretaría del Trabajo podrá contratar todo tipo de estudios, encuestas y evaluaciones, con cargo a los recursos asignados al Programa, gastos que no podrán exceder del 5% del presupuesto del Programa.
 6. La participación de entidades y organismos privados, en la ejecución de las diversas líneas de acción ya señaladas, se realizará previa aprobación de los respectivos proyectos presentados, por parte de la Subsecretaría del Trabajo, evaluando principalmente su impacto en el Diálogo Social, y se materializará a través de un convenio a suscribir entre la Subsecretaría del Trabajo y la entidad correspondiente.
 7. El Programa operará mediante la destinación de fondos para actividades a ejecutar por organismos y entidades con o sin fines de lucro, de conformidad a las normas que sean confeccionadas para regular su selección y contratación, privilegiando los procedimientos que promuevan la participación y transparencia en la asignación de los recursos.

Para la línea de acción señalada en la letra d) del punto 3 anterior, se privilegiará a aquellas entidades sin fines de lucro que tengan como objetivo principal la promoción de la negociación colectiva y cuenten con el respaldo de la organización sindical de grado superior, que según el número de afiliados sea la más representativa en cuanto a sus trabajadores asociados.

8. La transferencia de recursos a ejecutores estará precedida de la correspondiente inscripción en el Registro de Personas Jurídicas Receptoras de Fondos Públicos que para estos efectos mantiene la Subsecretaría del Trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.862.
9. El presupuesto asignado al Programa podrá destinarse al desarrollo de actividades institucionales relacionadas con el desarrollo e implementación de las instancias de Diálogo Social en el país.

Para dicho efecto podrán recepcionarse aportes y/o recursos adicionales mediante convenios marco intersectoriales, de colaboración entre organismos del sector público y/o organismos internacionales, los cuales serán administrados por la Subsecretaría del Trabajo de conformidad a este reglamento.
10. El procedimiento y las modalidades a que estarán afectos la ejecución de los programas y proyectos comprendidos en las líneas de acción señaladas en el punto tercero del presente decreto, así como también los aportes adicionales señalados en el numeral anterior, serán establecidos en los convenios de colaboración que se celebren al efecto por la Subsecretaría del Trabajo aprobados mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
11. El Programa se financiará con cargo a los recursos consultados en la asigna-

ción respetiva del Presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2006.

Anótese, tómesese razón, regístrese, y publíquese.- Por orden del Presidente de la Re-

pública, Cristóbal Pascal Cheetham, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Felipe Sáez Carlier, Subsecretario del Trabajo (S).

MINISTERIO DE HACIENDA

APRUEBA REGLAMENTO QUE REGULA LA FORMULACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA LOS ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS ESTABLECIDOS EN EL PARRAFO 5° DEL TITULO VI DE LA LEY N° 19.882^(*)

DECRETO N° 1.580

Núm. 1.580. Santiago, 29 de diciembre de 2005.- Visto: El artículo 32 número 6° y 35 de la Constitución Política de la República; el artículo sexagésimo cuarto de la Ley N° 19.882, la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil contenida en el título III de la Ley N° 19.882, y el título VI de la Ley N° 19.882, y

Decreto:

Apruébese el siguiente reglamento para la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos establecido en el título VI de la Ley N° 19.882.

Párrafo I

Disposiciones generales y definiciones

Artículo 1°.- La siguiente normativa regula los mecanismos de formulación y evaluación de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos, pertenecientes a aquellas instituciones incorporadas al Siste-

ma de Alta Dirección Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo decimocuarto transitorio de la Ley N° 19.882.

Artículo 2°.- Para los efectos del presente reglamento, se dará a las expresiones que se indican a continuación el siguiente significado:

- a) Alto Directivo Público: Aquella persona que desempeña un cargo de primer o segundo nivel jerárquico que ha sido provisto a través del proceso de selección desarrollado en conformidad al título sexto de la Ley N° 19.882.
- b) Convenio de Desempeño: Es una herramienta de gestión, cuya duración es de tres años, a través de la cual la autoridad respectiva y el alto directivo público acuerdan compromisos de gestión, los que se traducen en metas anuales estratégicas y objetivos de resultados con sus respectivos medios de verificación y supuestos básicos, para evaluar el desempeño de la gestión directiva en un período determinado.

Artículo 3°.- Todas las comunicaciones a que se refiere este reglamento podrán efectuarse por medios electrónicos.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 20.03.06.

Artículo 4°.- Los plazos de días señalados en este reglamento se suspenderán los sábados, domingos y festivos.

Párrafo II

Suscripción y contenido del convenio

Artículo 5°.- Dentro del plazo máximo de tres meses contados desde su nombramiento definitivo o de la prórroga por el trienio correspondiente, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro del ramo respectivo, quien les habrá propuesto los términos y alcances del mismo.

Los Convenios de Desempeño deberán, además, ser suscritos por los Ministros de Hacienda y Secretario General de la Presidencia de la República, cuando correspondan al primer nivel jerárquico.

En el caso de los directivos del segundo nivel jerárquico el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo y a propuesta de éste.

Artículo 6°.- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los cinco días siguientes al nombramiento, y ellos contendrán las metas anuales estratégicas y objetivos de resultados de desempeño del alto directivo respectivo.

Artículo 7°.- Los convenios de desempeño tendrán una duración de tres años, y tanto su suscripción como sus revisiones anuales deberán sujetarse a las instrucciones que en la materia imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil.

A lo menos una vez al año, y dentro de los dos meses siguientes al término del mismo, el alto directivo deberá informar a su superior jerárquico respecto del grado de cumplimiento de las metas y los objetivos de resultado. Asimismo, le informará de las alteraciones o modificaciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los

cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

En virtud de la información a que hace referencia este artículo, el ministro o el jefe de servicio respectivo definirán los ajustes a las metas anuales y objetivos de resultado del período siguiente o su evaluación definitiva en el caso de cumplirse el trienio correspondiente, lo que, de ser pertinente, se incluirá en un anexo del mismo convenio y que deberá aprobarse e informarse al Servicio Civil por el Ministro de Hacienda y Secretario General de la Presidencia de la República, en su caso.

Artículo 8°.- El convenio de desempeño deberá contener a lo menos:

- a) Individualización del ministro del ramo o el jefe superior del servicio, según corresponda.
- b) Individualización del alto directivo público.
- c) Identificación del cargo y de la institución respectiva.
- d) Fecha de inicio y término del convenio.
- e) Especificación de las metas anuales estratégicas y los objetivos de resultado.
- f) Las fechas de revisión y evaluación final del grado de cumplimiento del convenio.
- g) Los correspondientes indicadores y medios de verificación con que se determinará el grado de cumplimiento del convenio.
- h) Los supuestos básicos y presupuestarios en que se funda el convenio.
- i) Firma de las partes.

La Dirección Nacional del Servicio Civil proporcionará la asistencia técnica necesaria para la formulación de los convenios, la definición de los indicadores y medios de verificación a través de los cuales se determinará el

grado de cumplimiento de las metas estratégicas y los objetivos de resultado.

Artículo 9°.- Una vez suscrito el convenio, la autoridad correspondiente dictará la resolución que lo apruebe, debiendo enviar copia de éste a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su respectivo registro, dentro de un plazo de 10 días.

Artículo 10°.- Los cambios en las circunstancias y en los supuestos básicos, de ser pertinentes, serán considerados al momento de evaluar a un directivo público de primer o segundo nivel jerárquico, según sea el caso.

Cuando los cambios alteren el normal cumplimiento del convenio pactado y limiten su logro se podrá solicitar, en cualquier tiempo, y por alguna de las partes, su revisión y adecuación, los que figurarán a modo de anexos de los respectivos convenios conforme al artículo 7° de este reglamento.

La calificación de las causas, su posterior revisión y modificación de objetivos, será aprobada mediante resolución fundada del ministro del ramo o jefe superior de servicio respectivo, quien lo deberá comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Párrafo III

De la formulación del Convenio de Desempeño

Artículo 11°.- La proposición de convenio incluirá las metas estratégicas y los objetivos de resultados de desempeño del cargo durante el período a alcanzar en el área de responsabilidad del directivo, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basan el cumplimiento de los mismos.

Artículo 12°.- Las metas estratégicas y los objetivos de resultados, como los indicadores que las sirvan a dichas metas y objetivos, deberán estar vinculados a las definicio-

nes de misión institucional, objetivos estratégicos, políticas sectoriales y productos relevantes de cada servicio de acuerdo con sus sistemas de planificación, presupuestos, programas de mejoramiento de la gestión y convenios de desempeño colectivos, entre otros.

En todo caso, no podrán ser metas de gestión aquellas materias constitutivas de obligaciones funcionarias reguladas por la Ley N° 18.834.

Artículo 13°.- El ministro o el jefe superior de servicio, en su caso, definirá con el directivo público correspondiente las metas estratégicas y los objetivos de resultados. De ser necesario, la Dirección Nacional del Servicio Civil proveerá la asistencia técnica pertinente.

Artículo 14°.- Tanto las metas estratégicas como los objetivos de resultado y los indicadores que los sirven deberán apuntar a alguna de las siguientes dimensiones:

- a) **Eficacia:** Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados por el ministro o el jefe de servicio.
- b) **Eficiencia:** Relaciona la obtención de un producto, meta u objetivo y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de resultado.
- c) **Colaboración:** Se refiere a la relación de logro entre determinados problemas y la capacidad de resolverlos a través de redes de colaboración transversal e intersectorial.
- d) **Desarrollo y mejora de las capacidades institucionales:** Se refiere a la capacidad de generar capacidades organizacionales nuevas en la institución, ya sea en materias tecnológicas, de recursos humanos, flexibilidad financiera u otras.

Artículo 15°.- Se definirán ponderadores para cada uno de los objetivos definidos. La

sumatoria de todos los ponderadores debe totalizar 100%, no pudiendo cada ponderador tener una valoración inferior a 10% ni superior a 30%.

Las ponderaciones deben tener relación con la relevancia de los objetivos planteados para el período y el grado de dificultad para alcanzarlos.

Artículo 16°.- La definición de los objetivos para el año siguiente deberá resolverse por las partes que suscriben este convenio conforme a las instrucciones que en la materia imparta la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Párrafo IV

De la evaluación del cumplimiento de las metas y objetivos de resultado

Artículo 17°.- La evaluación del cumplimiento de las metas y los objetivos de resultado corresponderá al ministro o jefe de servicio, según sea el caso.

Artículo 18°.- Durante el ejercicio anual de su gestión, los directivos públicos deberán entregar a su evaluador los informes de avance que se estimen necesarios y se definan previamente en los respectivos convenios de desempeño.

Artículo 19°.- La evaluación definitiva del cumplimiento de las metas y objetivos deberá realizarse una vez concluido el período anual correspondiente y entregado el informe a que hace referencia el artículo 7° de este reglamento.

El ministro o jefe superior de servicio, según corresponda, analizará los informes anuales preliminares presentados, y teniéndolos a la vista, dispondrá la elaboración del informe final definitivo, donde se determinará el porcentaje de cumplimiento de las metas estratégicas y los objetivos de gestión.

Párrafo V

De los mecanismos de verificación y su cumplimiento

Artículo 20°.- El cumplimiento de las metas estratégicas y de los objetivos de resultado de gestión directiva, comprometidos en el convenio de desempeño, será verificado por la autoridad respectiva, quien comunicará dicha evaluación a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Los ministerios y los servicios públicos, a través de sus autoridades y jefaturas, deberán proporcionar la información suficiente para que la Dirección Nacional del Servicio Civil pueda velar por la observancia de las normas legales y reglamentarias vigentes para la suscripción y funcionamiento de los convenios de desempeños para altos directivos públicos.

Artículo 21°.- A efectos de ejecutar la verificación correspondiente, el ministerio del ramo dispondrá la creación de los mecanismos necesarios para controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos.

Con tal propósito, los ministerios podrán encargar la realización de exámenes selectivos de los sistemas de información de los servicios de su sector, los cuales podrán realizarse antes, durante o después del proceso de evaluación respectivo.

ARTICULO TRANSITORIO

Artículo único. Para el caso de aquellos altos directivos públicos que a la fecha de publicación del presente decreto estén en ejercicio de sus funciones, la autoridad respectiva deberá remitir los respectivos convenios de desempeño a la Dirección Nacional del Servicio Civil dentro de los 90 días subsiguientes a la publicación en el Diario Oficial del presente decreto, con objeto de que esta institución proceda conforme a lo dispuesto en la Ley N° 19.882.

Anótese, tómesese razón y publíquese.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de
la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán,
Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conoci-
miento.- Saluda atentamente a usted, María
Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Ha-
cienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL
INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

FIJA MONTO DEL SALARIO MEDIO DE PENSIONES, PARA EL AÑO 2005, PENSION MINIMA DE ORFANDAD Y PENSION A LA MADRE LEGITIMA DEL IMPONENTE PARA EL AÑO 2006^(*)

RESOLUCION N° 251

Núm. 251 exenta.- Santiago, 14 de febrero de 2006.- Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 7° y 26°, de la Ley N°10.662, de ex Triomar; el D.F.L. N° 278, de 1960; el D.L. N° 3.502, de 1980; la Ley N° 18.689; y las facultades que me otorga el D.F.L. N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.
2. El artículo 48, de la Ley N° 19.880, de 2003, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos.

Considerando:

1. Que, por P.I. SDES N° 01/2006, de 5 de enero de 2006, el Subdepartamento de Estudios de la Dirección Regional I.N.P., Valparaíso, determina el monto del Salario Medio de Pensiones, para el año 2005, Pensión Mínima de Orfandad y Pensión a la Madre Legítima del Imponente para el año 2006, ex Triomar, de acuerdo al procedimiento que contempla el artículo

7° y 26°, de la Ley Orgánica N° 10.662 y sus modificaciones.

2. Que, mediante ordinario SDLE N° 6.799, de fecha 26 de enero de 2006, el Subdepartamento Legal de la Dirección Regional I.N.P. V Región, presta su aprobación al cálculo del citado Salario Medio de Pensiones.
3. Que a través del Ord. D.R. N° 063, de 31 de enero de 2006, la Dirección Regional I.N.P. Valparaíso, solicita la emisión de la presente resolución,

Resuelvo:

1. Fíjase para el año 2005, en \$ 249.590, (Doscientos cuarenta y nueve mil quinientos noventa pesos) el Salario Medio de Pensiones, ex Triomar, hoy Instituto de Normalización Previsional.
2. Fíjase para el año 2006, en \$ 49.918, (Cuarenta y nueve mil novecientos dieciocho pesos) la Pensión Mínima de Orfandad y la Pensión a la Madre Legítima del Imponente ex Triomar, hoy Instituto de Normalización Previsional, que equivale al 20% del Salario Medio de Pensiones correspondiente al año 2005.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.03.06.

3. Reliquídense los beneficios de la especie, cursados en el presente año, en conformidad a lo establecido en los resuelvos N°s. 1 y 2, precedentes.
4. Publíquese en el Diario Oficial la presente resolución, a través de la División Comunicaciones del Instituto de Normalización Previsional.

Comuníquese al Departamento Legal, a la División Auditoría y Control, División Comunicaciones, Dirección Regional I.N.P. V Región Valparaíso, a los subdepartamentos legal y operaciones, de la Dirección Regional I.N.P. Valparaíso.- Regístrese y distribúyase por Secretaría General.- Adriana Vásquez Cousin, Directora Nacional Instituto de Normalización Previsional.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Febrero

- Resolución N° 2.726 exenta, de 28.12.05, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Modifica resolución que establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2005, para los efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo 33 de la Ley N° 19.518, en el sentido que indica.

23 Febrero

- Resolución N° 279 exenta, de 10.02.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2006, para los efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo 33 de la Ley N° 19.518.

24 Febrero

- Decreto N° 80, de 15.12.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2006.

25 Febrero

- Resolución N° E-185-2006, de 16.02.06, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reformas de estatutos de Administradora de Fondos de Pensiones Planvital S.A.

27 Febrero

- Decreto N° 3, de 16.01.06, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 38, de 2005, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red.

6 Marzo

- Decreto N° 103, de 6.05.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 8.144, de 1980, que aprobó el reglamento de subvenciones.

7 Marzo

- Decreto N° 73, de 20.10.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento para la Aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en el Decreto N° 101, de 1968, y en el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto N° 109, de 1968 (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 390 exenta, de 3.03.06, de la Subsecretaría de Transportes. Pautas generales para la certificación de dispositivos electrónicos de registro para vehículos de transporte interurbano de pasajeros.

10 Marzo

- Resolución N° 133 exenta, de 8.03.06, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución N° 176 exenta de 1999, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 134 exenta, de 8.03.06, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de Libre Elección.
- Resolución N° 135 exenta, de 8.03.06, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de Atención Institucional.

14 Marzo

- Decreto N° 178 exento, de 10.03.06, del Ministerio de Hacienda. Adjudica el Servicio de Administración del Fondo para la Bonificación por Retiro, establecido por el Título II de la Ley N° 19.882, al licitante Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.
- Resolución N° 251 exenta, de 14.02.06, del Instituto de Normalización Previsional. Fija monto del Salario Medio de Pensiones, para el año 2005, Pensión Mínima de Orfandad y Pensión a la Madre Legítima del Imponente para el año 2006 (*publicada en esta edición del Boletín*).

16 Marzo

- Decreto N° 228 exento, de 1°.03.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 225 exento, de 1987, que fija normas generales, nacionales y permanentes sobre calendario escolar.

16 Marzo

- Decreto N° 44, de 13.02.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social (*publicado en esta edición del Boletín*).

18 Marzo

- Decreto N° 97 exento, de 30.01.06, del Ministerio de Educación. Fija Monto Unitario Regional de Alimentación e Internado para el año 2006 a los establecimientos educacionales subvencionados.

20 Marzo

- Decreto N° 1.580, de 29.12.05, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los altos directivos públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19.882 (*publicado en esta edición del Boletín*).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOFACULTADES DE FISCALIZACION. RELACION LABORAL.
CONDUCTORES LOCOMOCION COLECTIVA URBANA

Recurso de Protección deducido por don Mario Cárdenas Zumaran, en contra de fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Temuco, acogió el recurso de protección deducido en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de dicha ciudad, que le aplicó multas a la recurrente por "no escriturar contratos de trabajo, no entregar comprobante de remuneraciones, no declarar oportunamente cotizaciones previsionales ni fondo de cesantía, no respetar garantías constitucionales, exceder jornada ordinaria semanal de 45 horas, no pago de horas extraordinarias". La recurrente alega que, los trabajadores respecto de los cuales se cursaron las infracciones, nunca han sido trabajadores suyos, sino que son empresarios independientes, quienes les arriendan los microbuses que explotan en forma personal o a través de personas que ellos contrataron en la actividad de locomoción colectiva, rigiéndose dicha relación por normas de carácter civil, no procediendo la fiscalización por parte de funcionarios de la Inspección del Trabajo. La Iltma. Corte de Apelaciones sostiene que se debe precisar si el fiscalizador actuó dentro de los límites que le señala el artículo 476 del Código del Trabajo, en cuanto se limita la fiscalización que ejerce este Servicio al cumplimiento e interpretación de la legislación laboral, concluyendo que el fiscalizador debió cerciorarse si se encontraba ante una relación laboral o de si se trataba de contratos de arriendos, ajenos a su competencia fiscalizadora, lo que el funcionario hizo señalando que se trataba de una relación contractual regida por las normas laborales, decisión que constituye un acto jurisdiccional que sólo está reservada a los Tribunales establecidos por ley.

La Corte Suprema, revoca el fallo de primera instancia, rechazando el recurso de protección, argumentando que la facultad para sancionar la infracción de la ley laboral, que el ordenamiento jurídico le otorga a los Inspectores del Trabajo, debe ejercerse sólo cuando dicho funcionario se encuentre frente a situaciones de ilegalidad claras, precisas y determinadas, lo que precisamente ocurre en la especie, por cuanto la multa aplicada por el fiscalizador responde a la constatación que, en su calidad de Ministro de fe, realizó de la circunstancia de que choferes que conducían microbuses pertenecientes al recurrente no contaban con contratos de trabajo por escrito, registro de asistencia, ni comprobantes de remuneración y cotizaciones previsionales para jubilación y seguro de cesantía, comprobando además, el exceso de jornada laboral y falta de pago de horas extraordinarias y la existencia de cámaras al interior de los vehículos que se utilizaban para controlar al trabajador en el desempeño de su actividad, concluyendo, en tales circunstancias, que el fiscalizador actuó en el ejercicio de un mandato legal.

Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Temuco.

Temuco, 23 de agosto de 2005.

Vistos:

A fs. 17 comparece don Mario Cardenas Zumaran, empresario, domiciliado en Avenida Costanera N° 01402 01402, Temuco, y deduce recurso de protección en contra de Nelson Sandoval Vásquez, fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo, domiciliado en Avenida Arturo Prat N° 886, Temuco. Fundamenta el recurso en que con fecha 21 de junio de 2005 se le notificaron por carta certificada ocho resoluciones de multa. Todas son de fecha 18 de mayo de 2005, por las que en calidad de supuesto empleador debía pagar una multa de 15 UTM, otras dos de 5 UTM cada una; otra multa de 10,5 UTM; una multa de 21 U.F., una multa de 20 UTM y otras dos de 5 UTM cada una.

Las multas son por supuestas infracciones que se señalan, las que resultan ser arbitrarias e ilegales. Estas supuestas infracciones lo son en relación a la Resolución de multa N° 09.01.4273.05.108-1 por no haber escriturado contrato de trabajo; respecto de la Resolución de multa N° 09.01.4273.05.108-2 por no llevar en uso registro de asistencia; en relación a la multa 09.01.4273.05.108-3, por no entregar comprobante de remuneraciones; en razón de la multa 09.01.4273.05.108-4 por no declarar oportunamente cotizaciones en la Administradora de Fondos de Pensiones; en razón de la multa 09.01.4273.05.108-5 por no declarar oportunamente cotizaciones en la Administradora de Fondos de Cesantía; la multa 09.01.4273.05.108-6 infracción por no respetar garantías constitucionales; en razón de la multa 09.01.4273.05.108-7, infracción por exceder jornada ordinaria semanal de 45 horas; y en razón de la multa 09.01.4273.05.108-8, infracción por no pagar horas extraordinarias. Agrega que los trabajadores respecto de los cuales se habrían cometido las infracciones no son, ni nunca han sido, trabajadores suyos, sino que,

por el contrario, son empresarios independientes, quienes le arriendan microbuses que explotan en forma personal o a través de personas que ellos contrataron en la actividad de locomoción colectiva urbana, pagándole mensualmente una renta de arriendo.

Esta relación contractual, dice la protección, no se rige por el Código del Trabajo ni por leyes ni normas del ámbito laboral, sino que por normas del derecho civil, no procediendo la fiscalización por parte de funcionarios de la Inspección del Trabajo, aseverando que pese a haber exhibido al fiscalizador los respectivos contratos de arrendamiento, éste los desestimó y procedió a cursar las multas por supuestas infracciones en forma ilegítima, arbitraria y contraria a derecho. Agrega que el fiscalizador recurrido al dictar las resoluciones referidas infringió su facultad de constatar hechos, pasando a hacer un juicio de valor, como consecuencia del cual estimó que un contrato de arrendamiento no era tal sino que un contrato de trabajo, o bien que la relación civil que los vinculó no era tal sino que de carácter laboral, pese al claro contenido de dichos contratos.

El actuar del inspector, prosigue el recurso, es contrario a derecho y ha infringido el artículo 7° de la Constitución Política del Estado por cuanto el artículo 420 letras a), b), c) y g) del Código del Trabajo reserva a la jurisdicción laboral que ejercen los Tribunales de Justicia la competencia sobre las cuestiones suscitadas entre trabajadores y empleadores derivadas de la interpretación y aplicación de las leyes laborales. El referido inspector se atribuyó facultades jurisdiccionales que le están vedadas, y con su actuar le está privando de acceso a un debido proceso y lo somete a un juicio emitido por una comisión especial unipersonal que conlleva a la amenaza y perturbación de que se pierda una parte importante de su patrimonio por el pago de las multas. Esto atenta contra el derecho de propiedad, atentando también de esta manera contra las garantías constitucionales previstas en el inciso 4° del N° 3 y N° 24 del artículo 19 de la Constitución

Política de la República. Finaliza solicitando se acoja el recurso en todas sus partes, adoptar las medidas que correspondan para establecer el imperio del derecho quebrantado, en especial anular y dejar sin efecto las referidas resoluciones de multa y por ende las multas aplicadas.

A fs. 51 la recurrida evacuando informe, sostiene que las alegaciones del recurrente carecen de todo sustento jurídico y hacen improcedente la acción constitucional ejercida en contra de la Inspección del Trabajo. Agrega que con fecha 18 de mayo de 2005, el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, don Nelson Sandoval, fiscalizó buses de la locomoción colectiva urbana de pasajeros de la línea 3, entre ellos los de propiedad del empleador recurrente don Mario Cárdenas Zumarán, verificándose contratos de trabajo, escrituración, registro de asistencia, comprobante de pago de remuneraciones, protección a trabajadores, condiciones sanitarias y ambientales, constatando en su carácter de Ministro de Fe que los trabajadores Daniel Valdebenito Vergara; Moisés Mella Molina y Ciro Rojas Hernández son trabajadores bajo subordinación y dependencia del recurrente y no contaban con contrato de trabajo escriturado, no se tenía en uso registro de asistencia, no se entregó a estos trabajadores comprobante de pago de remuneraciones, no se declaran oportunamente cotizaciones provisionales en las Administradoras de Fondos de Pensiones ni en las Administradoras de Fondos de Cesantía respecto de los tres trabajadores. Se constató, además, que en las máquinas de locomoción colectiva inspeccionadas estaban instaladas cámaras de video con grabación de audio destinadas a la vigilancia del chofer y al manejo de los valores recaudados, lo que importa un menoscabo a la dignidad y honra de los trabajadores afectados, constituyendo un control ilícito del conductor. Esto significa que no se ha respetado la garantía constitucional prevista en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución, esto es el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia. Se

procedió a cursar la multa, agregando que los sistema de control audiovisual deben necesariamente determinarse a partir de los objetivos o finalidades tenidos a la vista para su implementación que no son otros que la seguridad de los conductores o de los trabajadores, elementos que no se dan en la especie, violentándose con dichos mecanismos el derecho a la honra del trabajador. Se sancionó además el exceso en jornada semanal de trabajo y la falta de pago de horas extraordinarias por este exceso. Agrega que el objetivo tenido en vista por el constituyente al instituir la acción de protección presupone la clara existencia de los derechos cuya protección se pretende, situación que no se da respecto de la recurrente, no divisándose en los hechos la desproporción alegada, ya que nuestro ordenamiento jurídico reconoce y establece de manera suficiente y pertinente el mecanismo para reclamar de multas administrativas laborales, pudiendo obtener por vía jurisdiccional la obtención de sus pretensiones jurídicas, no constituyendo el recurso de protección la vía idónea para resolver y dilucidar y resolver una cuestión como la planteada.

Esta cuestión corresponde a la obligación del empleador de dar cumplimiento a lo prevenido en el Código del Trabajo, no estando en presencia de un derecho indubitado y preexistente, al versar sobre la aplicación de normas generales y contener diversos aspectos de hecho, más propios de un procedimiento declarativo que de uno de naturaleza cautelar. Agrega que por la particularidad del recurso de protección no parece adecuado desplazar la actividad jurisdiccional desde quienes son los llamados naturalmente a conocer de estos asuntos, los tribunales laborales de primera instancia, hacia las Cortes de Apelaciones, lo que corrobora la reiterada jurisprudencia, quedando en evidencia que la recurrente no ha utilizado la vía judicial idónea para hacer valer sus pretensiones; tampoco ha franqueado la vía administrativa contemplada en el artículo 481 del Código del Trabajo, esto es, reclamar ante el Director del Trabajo de las multas aplicadas por sus

funcionarios, procedimiento que le entrega además la posibilidad de reclamar judicialmente de la decisión que adopte el Director del Trabajo ante la solicitud de reconsideración de multa administrativa.

Se desprende de los fundamentos del recurrente, dice el informe, que lo que se pretende en sede de protección es recurrir en contra de las multas administrativas aplicadas, eludiendo el reclamo judicial. Señala además que el fiscalizador en el ejercicio de sus funciones goza de presunción de veracidad, según el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967, ostentando además la calidad de Ministro de Fe, siendo necesario para poder desvirtuar tal presunción que exista un juicio de lato conocimiento. Además debe existir un derecho indubitado que amparar, pues de lo contrario la sede de protección permitiría una impugnabilidad del acto administrativo sin debido proceso.

Así el recurso de protección no tiene por objeto dejar sin efecto actuaciones de autoridades administrativas realizadas y adoptadas en el libre ejercicio de sus potestades legales y dentro del límite de las mismas, aunque su aplicación sea discutida y discrepada por quien se ve afectada por ella. Refiere que la Dirección del Trabajo es un órgano del Estado al cual el legislador ha encomendado la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral en el D.F.L. N° 2 de 1967, correspondiéndole entre otras funciones las de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo y toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

En ejercicio de esas facultades los funcionarios de la Dirección del Trabajo se encuentran habilitados para aplicar multas si se infringe la normativa legal o provisional, no existiendo arbitrariedad ni ilegalidad alguna, al quedar enmarcada su actuación dentro de sus funciones fiscalizadoras dentro de sus atribuciones legales, debiendo ceñirse para

ello a los procedimientos internos establecidos al efecto por las autoridades superiores del servicio.

Respecto de los antecedentes de la fiscalización, señala que el fiscalizador con fecha 18 de mayo de 2005, se constituyó en el terminal de la línea, pudiendo constatar después de inspeccionar los buses y proceder a la entrevista de los trabajadores y empresarios las infracciones sancionadas y que las cámaras instaladas en las máquinas no cumplen con la finalidad de dar seguridad a los usuarios o al chofer ya que sólo se utilizan para controlar al trabajador en el desempeño de su actividad, ya que apuntan sólo a la caja y no ofrecen una visión panorámica del bus, lo anterior y de acuerdo a las entrevistas recabadas de los chóferes produce un estado de cosas que genera sensación de estar sometidos a una sobrevigilancia, además que los trabajadores sometidos al lente no tiene acceso a lo revisión de lo grabado y pierden toda privacidad, ya que el sistema cuenta con reproducción de audio que importa un registro auditivo de las expresiones a diario emitidas, lo que tipifica una infracción al inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo.

Respecto de las garantías constitucionales supuestamente afectadas, precisa que la función de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral conlleva una actividad que requiere tanto la recopilación de antecedentes de hecho, los que constata el fiscalizador, como la elaboración de un juicio de valor sobre la forma de cómo es la realidad contractual específica y si se ajusta a la normativa legal, juicio que se manifiesta en el informe hecho por el fiscalizador, no verificándose de esta manera una invasión de la competencia del poder judicial. El fiscalizador se ha limitado a ejercer sus atribuciones y potestades privativas de naturaleza administrativa, no existiendo de este modo vulneración a la garantía a no ser juzgado por comisiones especiales. En cuanto a la afectación al derecho de propiedad, señala que las multas aplicadas están en la misma legislación y las

facultades en virtud de las cuales se establecieron, por lo que no parece racional considerar que la aplicación de una sanción de este tipo configure privación, perturbación o amenaza a una garantía constitucional como es el derecho de propiedad. A fojas 69, se trajeron los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

- 1°. Que cualquiera sean los fundamentos que la Dirección Regional del Trabajo de la Novena Región haga valer respecto a los antecedentes de las sanciones aplicadas, o en relación con presupuestos jurídicos del recurso, o sobre la validez de las multas aplicadas, lo cierto es que todo ello descansa en un supuesto que no puede soslayarse. Consiste éste en precisar si el Inspector Nelson Sandoval Vásquez actuó dentro de los límites que le señala la legislación laboral, y especialmente respecto del artículo 476 del Código del Trabajo en cuanto limita la fiscalización que ejerce la Dirección del Trabajo al cumplimiento de la legislación laboral, así como a su interpretación.
- 2°. Que, conforme lo recién dicho, debe determinarse si la actuación del mencionado inspector se circunscribe al campo laboral, o si excedió de éste. En tal análisis debe recordarse que el recurrente sostiene que los conductores de las máquinas de transportes, lejos de ser sus trabajadores, son arrendatarios de las mismas, para probar lo cual acompañó los instrumentos que se han agregado desde fojas 15 a fojas 13. No carece de interés advertir que las firmas de cada documento están autorizadas por notario público, autorización que lleva fechas anteriores a aquella en que se efectuó la fiscalización.
- 3°. Que, con lo ponderado hasta ahora resulta que el fiscalizador Nelson Sandoval Vásquez, como cosa previa a la supervisión o control que le encarga la ley, debió cerciorarse si se encontraba ante

una relación laboral o si se trataba de citratos de arrendamiento, ajenos éstos a su competencia fiscalizadora. Y, por cierto, lo hizo, decidiendo que la relación que existía entre el recurrente Cárdenas Zumarán y los conductores correspondía a aquella que regla la legislación laboral. Esa decisión constituye un acto jurisdiccional que sólo está reservada a los tribunales establecidos por la ley, conforme lo preceptúa el artículo 73 de la Constitución Política de la República.

- 4°. Que, de la manera dicha, la conducta del fiscalizador resulta contraria a derecho y, por lo mismo, es ilegal, y se muestra como arbitraria precisamente por no tener sustento racional que la justifique. Procede, en consecuencia acoger el recurso de protección interpuesto.

Por estas consideraciones y visto, además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección, se acoge en todas sus partes el recurso deducido a fs. 17 y siguientes por don Mario Cárdenas Zumarán en contra del fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Abogado Integrante señor Fernando Mellado Diez.

Pronunciada por la Primera Sala. Presidente Ministro Sr. Archibaldo Loyola López; Ministro Sr. Héctor Toro Carrasco y Abogado Integrante Sr. Fernando Mellado Diez.

Rol N° 1.475-2005.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 27 de septiembre de 2005.

A lo principal, téngase presente; al otro sí, a su autos.

A fojas 102: a lo principal y otrosí, tén-gase presente. Vistos: Se reproduce la sen-tencia enalzada, con excepción de sus fun-damentos 3º y 4º que se eliminan. Y se tiene en su lugar presente:

- 1º) Que el artículo 476 del Código del Tra-bajo establece que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, corresponde a la Di-rección del Trabajo. Por su parte, el ar-tículo 474 del mismo texto legal, otorga a los Inspectores del Trabajo, la facultad de aplicar administrativamente las mul-tas por infracciones a la ley laboral o seguridad social. Igual facultad se reite-ra en el artículo 1º del D.F.L. Nº 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previ-sión Social, cuando en ella se establece que corresponde a la Dirección del Tra-bajo, entre otras funciones, la fiscaliza-ción de la aplicación de la legislación laboral.
- 2º) Que, la facultad para sancionar la infrac-ción de la ley laboral, que el ordenamien-to jurídico le ha otorgado a los Inspecto-res del Trabajo, debe ejercerse sólo cuan-do dicho funcionario se encuentre frente a situaciones de ilegalidades claras, pre-cisas y determinadas, lo que precisa-mente ocurre en el presente caso por cuanto la multa aplicada por el fiscaliza-dor de la Inspección Provincial del Tra-bajo de Temuco responde a la constata-ción que, en su calidad de Ministro de Fe, realizó de la circunstancia de que choferes que conducían microbuses per-tenecientes al recurrente no contaban con contratos de trabajo por escrito, registros de asistencia, ni comprobantes de remuneración y cotizaciones provi-sionales para jubilación y seguro de ces-antía; comprobando además el exceso de jornada laboral y falta de pago de

horas extraordinarias y la existencia de cámaras al interior de los vehículos que sólo se utilizaban para controlar al traba-jador en el desempeño de su actividad.

- 3º) Que de lo señalado precedentemente, aparece que el recurrido de estos autos no incurrió en un acto ilegal o arbitrario que perturbara la garantía constitucional denunciada, por cuanto la fiscalización de la aplicación de la ley laboral justifica-ba –en el caso de autos– la actuación del Inspector del Trabajo, quien tras ana-lizar los antecedentes recopilados en las visitas realizadas, las que incluían entre-vistas con los conductores y verifica-ción de documentación, debió cumplir con su obligación, constatando el in-cumplimiento de la legislación laboral y aplicando la sanción contemplada en la ley. De esta manera, el recurrido obró en el ejercicio de un mandato legal, no exis-tiendo antecedentes en autos que per-mitan establecer que se apartó de los marcos razonables que impone el ejer-cicio de tal función fiscalizadora. Y visto, además, lo dispuesto en el Auto Acorda-do sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, se revoca la sentencia apelada de veintitrés de agosto de dos mil cinco, escrita a fojas 70 y siguientes y se declara, en cambio, que se rechaza el recurso de protección de lo principal de fojas 17.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte Suprema, por los Ministros Sres. Enri-que Tapia W., Jorge Rodríguez A. y Domingo Kokisch M. y Abogados Integrantes Sres. René Abeliuk M. y Oscar Carrasco A.

Rol Nº 4.457-2005.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones gremiales. Beneficios. Cláusula tácita	1.128/013	7.03.06	61
Contrato individual. Empleados	1.281/021	17.03.06	78
Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales. Experto. Requisitos	1.278/018	17.03.06	72
Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales. Holding de empresas. Organizaciones.	1.278/018	17.03.06	72
Derechos fundamentales. Principios no discriminación	1.279/019	17.03.06	75
Dirección del Trabajo. Competencia. Material laboral controvertida	1.280/020	17.03.06	77
Dirección del Trabajo. Competencia. Sistema Público de Salud.	1.127/012	7.03.06	59
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Destina- ción. Requisitos.	1.129/014	7.03.06	62
Indemnización legal por años de servicios. Anticipos. Dirección del Trabajo. Facultades	1.277/017	17.03.06	69
Indemnización legal por años de servicios. Anticipos. Efectos	1.277/017	17.03.06	69
Indemnización legal por años de servicios. Anticipos. Procedencia.	1.277/017	17.03.06	69
Jornada de trabajo. Existencia.	1.275/015	17.03.05	64
Naves pesqueras. Desembarco efectivo. Concepto.	1.276/016	17.03.06	68
Organización Sindical. Beneficios. Cláusula tácita	1.128/013	7.03.06	61
Organización Sindical. Sindicato empresa afiliación	1.281/021	17.03.06	78

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SISTEMA PUBLICO DE SALUD.

1.127/012, 7.03.06.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad de los convenios celebrados por las entidades administradoras de salud primaria municipal, con instituciones financieras y comerciales, materia que es de la competencia fiscalizadora de la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 188/11, de 11.01.2001 y 3.705/135, de 11.08.2004.

Mediante presentación del antecedente, se consulta sobre las siguientes materias, en el marco de la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Corresponde que la Corporación Municipal de San Joaquín, por convenio financiero y crediticio con CREDICHILE y COPEUCH, esté cobrando un 1,5 % de ingreso mensual a estas empresas, en circunstancias que es una organización sin fines de lucro?
- 2) ¿Son ilegales esos convenios y son injustos los beneficios que esa corporación obtiene de los préstamos o compras solicitados por los trabajadores?
- 3) ¿Estaría la corporación en la obligación de traspasar esos ingresos y beneficios obtenidos de los convenios, a la asociación de funcionarios?
- 4) ¿Puede la corporación municipal realizar transacciones comerciales, cualesquiera sean éstas?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

"La Dirección del Trabajo es un Servicio Técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

"a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;

"c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;

"d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y

"e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

Del precepto legal transcrito, se desprende que la Dirección del Trabajo es un

organismo técnico fiscalizador dependiente del Ministerio del Trabajo, y que una de sus principales facultades es la de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

En la especie, se consulta si puede legalmente una entidad administradora de salud primaria municipal, en su condición de persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, firmar convenios con instituciones financieras y crediticias para sus funcionarios, percibiendo por ello un porcentaje equivalente entre un 1% y 1,5%, y en general si las mismas entidades pueden realizar transacciones comerciales.

De acuerdo con la normativa invocada, la Dirección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y pevisional, fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, su divulgación, la supervigilancia del funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación, y cualesquiera otra gestión destinada a prevenir y resolver conflictos en el ámbito laboral.

Por esta razón y como se ha resuelto entre otros, en Dictámenes N° 3.705/135,

de 11.08.2004 y 188/11, de 11.01.2001, la competencia de la Dirección del Trabajo se ejerce sólo respecto del régimen laboral de los servidores o funcionarios del sistema y no sobre el organismo o entidad que opera la salud primaria municipal, criterio que aparece ratificado por el Dictamen N° 31.964, de 1996, de la Contraloría General de la República.

De ello se deriva que los actos jurídicos que realizan las entidades administradoras de salud primaria municipal, fuera del ámbito estrictamente laboral, como los convenios financieros y comerciales que se señalan en la presentación, y el uso, monto y destino de los recursos que inviertan o perciban, en su caso, es materia de la competencia fiscalizadora de la Contraloría General de la República.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad de los convenios celebrados por las entidades administradoras de salud primaria municipal, con instituciones financieras y comerciales, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.

ORGANIZACION SINDICAL. BENEFICIOS. CLAUSULA TACITA. ASOCIACIONES GREMIALES.**1.128/013, 7.03.06.*****La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, está impedida de suprimir unilateralmente los aportes en dinero que reiteradamente en el tiempo hace a los sindicatos y a las asociaciones gremiales para la celebración de los aniversarios y canastas de Navidad.***

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Mediante ordinario del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los aportes en dinero que esa Corporación Municipal hace a los sindicatos y a las asociaciones gremiales constituidas en la misma para la celebración de los aniversarios y canastas de Navidad, constituyen para dichas entidades derechos adquiridos.

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

Este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 1.429/79, de 9.05.02, que los acuerdos entre la empresa y/o los sindicatos o asociaciones gremiales, corresponden a los denominados contratos innominados, esto es, aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto de los cuales resulta plenamente aplicable lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, en cuya virtud todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes

y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causa legales.

De ello se deriva que el otorgamiento del beneficio en dinero que esa Corporación Municipal hace a los sindicatos y a las asociaciones gremiales para la celebración de los aniversarios y canastas de Navidad, en la medida que hayan sido reiteradamente otorgados en el tiempo, necesariamente tiene su origen en el acuerdo de las partes, de manera que jurídicamente esa Corporación Municipal debe continuar otorgando tales beneficios en los términos originalmente pactados no pudiendo ser modificado sin el acuerdo de los trabajadores.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y cita administrativa, cúmplame informar a Ud. que esa Corporación Municipal está impedida de suprimir unilateralmente los aportes en dinero que reiteradamente en el tiempo hace a los sindicatos y a las asociaciones gremiales para la celebración de los aniversarios y canastas de Navidad.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DESTINACION. REQUISITOS.

1.129/014, 7.03.06.

La destinación de la docente doña ..., que eventualmente pudiera disponer la Corporación Municipal de Lo Prado, sólo puede operar a solicitud de la misma docente o como consecuencia de ajustes en la dotación docente, siempre que dicha medida no produzca menoscabo en su situación laboral y profesional, no pudiendo significar, en todo caso, una modificación en la distribución de su jornada de trabajo convencionalmente pactada y desempeñada en el establecimiento educacional de origen.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 29. Código del Trabajo, artículo 5°. Código Civil, artículo 1545.

Mediante presentaciones de antecedentes ... ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Lo Prado puede destinarla en marzo de 2006, de un establecimiento educacional a otro modificando la distribución de su jornada de trabajo convencionalmente pactada y desempeñada en el establecimiento educacional de origen.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el artículo 42 de la Ley N° 19.070, en su inciso 2°, dispone:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero

del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación".

De la disposición legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III, Párrafo III de la Ley N° 19.070, relativo a los derechos del personal docente del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales de la educación pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación efectuada en conformidad al artículo 22 del mismo cuerpo legal y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

Asimismo, es dable inferir, que tal medida de destinación en ningún caso puede significar menoscabo en la situación laboral y profesional del docente, pudiendo reclamar el profesional que sea vea afectado con dicha medida, conforme al procedimiento establecido en el inciso 3° del artículo 12 del Código del Trabajo, norma legal que al efecto, dispone:

"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia".

Ahora bien, en relación al concepto "menoscabo laboral y profesional" utilizado por la disposición legal, cabe señalar que debe entenderse por tal todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio económico del trabajador en la empresa.

Precisado lo anterior, se hace necesario señalar que si bien es cierto los profesionales de la educación pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales, en la forma y condiciones señaladas en la norma transcrita y comentada, no lo es menos que dicha figura jurídica no puede tener otro efecto que el cambio físico de establecimiento educacional que la misma conlleva y ningún otro, atendidas las limitaciones que el legislador ha impuesto para su operatividad tanto relativas a las causales que la hacen procedente como respecto de la situación laboral-personal del afectado.

Por consiguiente, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preci-

so es sostener que la destinación que pudiera disponer en marzo la Corporación Municipal de Lo Prado no puede significar una modificación unilateral de la distribución de su jornada de trabajo convencionalmente pactada y desempeñada en el establecimiento educacional de origen.

De concretarse, entonces, por parte de la referida Corporación Municipal su destinación en términos tales que no se ajuste a lo señalado en el presente oficio, le asiste el derecho, en virtud de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto Docente, en relación con el artículo 12 del Código del Trabajo, antes transcritos y comentados, para recurrir dentro del plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del traslado, ante la Inspección del Trabajo respectiva, organismo competente para resolver sobre la procedencia de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la eventual destinación que pudiera disponer la Corporación Municipal de Lo Prado, sólo puede operar a solicitud suya o como consecuencia de ajustes en la dotación docente, siempre que dicha medida no produzca menoscabo en su situación laboral y profesional, no pudiendo significar en todo caso una modificación en la distribución de su jornada de trabajo convencionalmente pactada y desempeñada en el establecimiento educacional de origen.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA.**1.275/015, 17.03.06.**

El tiempo utilizado por la empresa Compañía Minera ... para Charlas de Seguridad, debe considerarse laborado para el cómputo de la jornada excepcional autorizada, dado que dicha actividad preparatoria constituye una obligación vinculada al proceso productivo de la empresa y, por ende, a la prestación de los servicios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 21 y 38, incisos finales.

Concordancias: Ordinario N° 1.592/96, de 24.05.2002.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el tiempo destinado a "charlas de seguridad y operación previas" que realiza el empleador con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo, son o no parte de ella o si sólo devengan el derecho al Bono de Continuidad Operacional, pactado en el contrato colectivo vigente en la empresa, en la medida que el trabajador asista voluntariamente a las mismas.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Por su parte, los dos incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo, estipula:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años".

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que el legislador ha definido la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con la prestación de los servicios contratados, precisando de paso que constituye jornada de trabajo el tiempo aquel durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador sin estar realizando labores por hechos, causas o circunstancias ajenas o extrañas a su voluntad y capacidad de laborar.

Por otra parte, en lo pertinente de la segunda disposición transcrita es posible de-

rivar que las empresas pueden distribuir la jornada de trabajo en forma excepcional y especial, cuando las particulares características de las faenas de que se trate no pudiere aplicarse las normas del artículo 38, en cuyo caso, el Director del Trabajo podrá autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, cumplidas que sean las condiciones especiales señaladas.

Ahora bien, para los efectos de absolver la presente consulta, el Departamento Jurídico de esta Dirección solicitó a la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique un informe acerca de la forma en que se desarrollan las charlas de seguridad de que se trata, el carácter de las mismas, su horario, etc. Además, dando cumplimiento al principio de bilateralidad que aplica el Servicio a objeto de dar a las partes la posibilidad de dar a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre las presentaciones que las afectarán, solicitó a la empresa Cía. Minera su opinión sobre la materia consultada y la remisión de los antecedentes que fuera del caso.

Analizados los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. O.C.S., de la señalada Inspección Provincial, se ha podido establecer que si bien es cierto las charlas de seguridad se encuentran definidas por ambas partes como voluntarias, en la realidad no lo son, por cuanto el no asistir a ellas, significa para el trabajador, por una parte, quedar en situación de desmedro respecto de los asistentes a ellas, toda vez que la toma de turno, en ese caso, debe hacerse a través de las instrucciones escritas en un panel, desconociendo otras instrucciones impartidas en la charla respecto a la adopción de medidas de seguridad destinadas a evitar y prevenir accidentes, y, por otra parte, quedar afecto a una mala evaluación por parte de la empresa.

Esto último, por cuanto al ingresar a ellas cada trabajador debe registrarse en un listado, el que es utilizado posteriormente en una evaluación de competencia que realiza la

empresa en forma anual y que tiene incidencia directa en las futuras promociones y remuneraciones.

Del mismo informe aparece, a la vez, que las charlas en comento tienen un porcentaje de asistencia entre el 95% y 100% y que su duración fluctúa entre los 15 y 20 minutos, siendo citados los trabajadores, para tales efectos, a las 7:30 horas.

De igual forma, consta en él, que los dependientes de que se trata registran su asistencia en forma posterior a la charla de seguridad y operación previa.

Por otra parte, consta de los mismos antecedentes que los trabajadores se encuentran sujetos a una jornada especial de trabajo y de descansos que consiste en un ciclo que se compone de 4 días continuos de trabajo seguidos por 4 días continuos de descanso, con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 60 minutos imputables a dicha jornada.

De acuerdo con los antecedentes descritos precedentemente, en particular el informe aludido, la jornada actualmente aplicada por la empresa podría exceder la jornada máxima legal que permite el Código del Trabajo y, a la vez, se estaría infringiendo la Resolución de la Dirección del Trabajo N° 996, de 18 de octubre de 1995, modificada por la Resolución N° 068, de 18 de enero de 2000, que la autorizaron para desarrollar la jornada especial aludida.

Ahora bien, en relación con este tiempo que la empresa utiliza para Charlas de Seguridad, antes del inicio de la jornada de cada día, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha resuelto, entre otros, en Ordinario N° 2.936-225, de 14.07.2000, que para establecer si constituyen jornada de trabajo las actividades previas y posteriores a la prestación efectiva de los servicios contratados, como el cambio de vestuario, uso de implementos de protección y aseo personal, resulta necesario considerar si tales activida-

des constituyen una obligación a que se encuentra afecto el trabajador, en virtud de alguna o algunas de las siguientes causas:

- a) que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.
- b) que el uso de tales implementos y aseo personal obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y
- c) que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el citado artículo 21 del Código del Trabajo, tales actividades constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir el respectivo proceso productivo y la prestación de servicios del trabajador, actividades éstas que, de no mediar dichas acciones, no podrían realizarse en forma que satisfagan los estándares de seguridad e higiene que exige el ordenamiento jurídico vigente.

En otros términos, tales actividades preliminares o preparatorias, en particular las charlas de seguridad encuentran su fundamento en la necesidad de efectuar esas actividades por la propia naturaleza de las funciones desarrolladas por el dependiente, por exigencia de las normas legales y reglamentarias que regulan las condiciones de seguridad en el trabajo, de manera que aquellas actividades constituyen obligaciones vinculadas directamente al proceso productivo de la empresa y, por ende, a la prestación de los servicios.

En este orden de ideas, para este Servicio el tiempo utilizado por la empresa para las denominadas charlas de seguridad, debe

considerarse laborado y afecta por ello el cómputo de esa jornada, porque como lo refiere el pronunciamiento invocado dicha actividad es propia de un acto preparatorio, que permite precisamente dar inicio al proceso productivo y la prestación de servicios de parte del trabajador, charlas que se justifican por la necesidad de dar cumplimiento a las condiciones de seguridad en el trabajo exigidas por la legislación laboral vigente.

No obsta a la conclusión precedentemente enunciada, la circunstancia de que se haya pactado por las partes un bono de continuidad de operación en el contrato colectivo vigente en la empresa, lo que, en opinión de Compañía Minera ..., tuvo como objetivo regular la posibilidad que el trabajador deba presentarse antes del inicio de su jornada para recibir la charla e iniciar la jornada en su puesto de trabajo de modo tal de no alterar la continuidad de la operación, por cuanto este beneficio, de acuerdo a todos los antecedentes tenidos a la vista, en opinión del suscrito, compensa acciones y prestaciones que se desarrollen dentro de la jornada de trabajo.

En efecto, la cláusula 3.5 del referido instrumento colectivo en su inciso 1º, señala:

"3.5 Bono de continuidad de operación: La Compañía pagará un Bono de continuidad de operación de \$ 1.920, por cada jornada efectivamente trabajada por cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo. Este bono se establece en consideración a que las partes están de acuerdo que en la jornada excepcional de "4x4" y "4x3" que se labora en las faenas de ... existe personal que desempeña funciones que por su naturaleza requieren continuidad, esto es: son ejecutadas durante las 24 horas del día, lo que implica que dichos trabajadores deban laborar en ciclos que comprenden alternancia regular y programada en jornadas diarias y jornadas nocturnas y que, dependiendo de la función que realicen, existen diversas situaciones que necesariamente deben darse para no perjudicar la continuidad de la operación, como por

ejemplo y sin que la enumeración que sigue sea exclusiva o excluyente: la necesidad de que el trabajador se traslade a su puesto de trabajo; que se presente con la debida anticipación para recibir las instrucciones y ocupar su puesto de trabajo como así también, a fin de no interrumpir la continuidad de la operación, deba esperar su cambio de turno; deba efectuar el cambio de turno en el puesto de trabajo; la circunstancia de que algunos de ellos deben hacer su colación en lugares donde no exista servicio de comedores fijos proporcionados por la Compañía; el traslado desde el lugar de trabajo a comedores estacionarios y móviles; el cambio de ropa de trabajo o de equipamiento de seguridad u otros, que se exija para alguno de ellos".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que las partes pactaron este beneficio consistente en la suma de \$ 1.920, por cada jornada efectivamente trabajada por cada trabajador afecto al instrumento colectivo. Asimismo, que el referido bono se establece considerando la jornada excepcional que se labora en las faenas de ..., donde hay personal que desempeña funciones que por su naturaleza requieren continuidad, vale decir, son ejecutadas durante las 24 horas del día, en forma alternada en jornadas de día y nocturnas, donde deben darse distintas situaciones para no perjudicar la continuidad de la operación, entre las cuales, se destacan algunas como,

la necesidad de que el dependiente se traslade a su lugar de trabajo, deba esperar su cambio de turno o deba presentarse con anticipación para recibir sus instrucciones, etc.

Tal como se señalara en párrafos que anteceden y a la luz de los antecedentes recabados por esta Dirección en torno a este caso, a juicio del suscrito, lo que pactaron las partes en la cláusula en comento fue una serie de prestaciones o acciones que deben realizar los trabajadores, a fin de cooperar con la continuidad operacional, pero por cierto, todas ellas dentro de la respectiva jornada de trabajo, dado que según se ha indicado también, los trabajadores se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada, que implica jornadas diarias de 12 horas, que no permiten bajo ningún aspecto, su extensión, ya sea laborando o permaneciendo más de ese número de horas en el lugar de trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa reseñada, cúmpleme informar a Ud. que el tiempo utilizado por la empresa Compañía Minera ... para Charlas de Seguridad, debe considerarse laborado para el cómputo de la jornada excepcional autorizada, dado que dicha actividad preparatoria constituye una obligación vinculada al proceso productivo de la empresa y, por ende, a la prestación de los servicios.

NAVES PESQUERAS. DESEMBARCO EFECTIVO. CONCEPTO.**1.276/016, 17.03.06.*****Sobre el concepto de "desembarco efectivo", definido por el Decreto N° 101, de 2004, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca.***

Fuentes: Decreto N° 101, de 2004, Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, artículo 3°, letras q) y s).

Mediante el oficio del antecedente se solicita que esta Dirección determine si el concepto de "desembarco efectivo" definido por la letra q) del artículo 3° del Decreto N° 101, de 21 de julio de 2004, publicado en el Diario Oficial de 10 de mayo de 2005, que aprueba el "Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca", implica intervención de la Autoridad Marítima.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

La letra s) del artículo 3° del cuerpo reglamentario citado dispone:

"Para todos los efectos de este Reglamento, se entiende por:

Embarco: Es el acto, debidamente autorizado por la Autoridad Marítima, por el cual, el tripulante o marinero ingresa a la nave de pesca y queda a disposición del armador para las labores de alistamiento de la nave, zarpe, navegación y faenas de pesca en general".

El tenor literal de la disposición reglamentaria transcrita permite afirmar que el acto del embarco debe encontrarse debidamente autorizado por la Autoridad Marítima, de suerte que de no ser así el tripulante o marinero no se encontrará habilitado para ingresar a la nave de pesca, formar parte de la dotación de la misma y realizar las labores que le son propias.

A su vez, la letra q) del precepto en análisis, previene:

"Desembarco Efectivo: Es el acto, posterior a la recalada, por el cual el tripulante o marinero hace abandono de la nave de pesca y deja de estar a disposición del armador".

Teniendo presente que el legislador no ha especificado si el desembarco efectivo requiere la intervención de la Autoridad Marítima, para los efectos de resolver la presente consulta se hace necesario interpretar el precepto legal precedentemente transcrito, siendo procedente para ello recurrir a las normas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil.

Al efecto, el inciso 1° del artículo 22 del citado Código, dispone que: *"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 norma legal preinserta consagra uno de los elementos de interpretación, cual es el elemento sistemático, el que, según lo expresan los profesores señores Alessandri y Somarriva en la obra "Curso de Derecho Civil", Tomo I, Volumen I, página 121, *"se basa en la interna conexión que enlaza a todas las instituciones jurídicas y normas en una gran unidad".*

De esta suerte y habida consideración que conforme a lo expresado en los párrafos que anteceden, la norma que nos ocupa no puede ser interpretada en forma aislada, en

opinión del suscrito, es posible afirmar que si el legislador ha previsto la intervención de la Autoridad Marítima tratándose del embarco de tripulantes y marineros, resulta de toda lógica también su participación de aquella al momento del desembarco de los trabajadores que laboran a bordo de las naves de pesca.

Por consiguiente, en opinión de esta Dirección, por "*desembarco efectivo*" cabe entender el conjunto de acciones o acto, debidamente autorizado por la Autoridad Marítima, posterior a la recalada de la nave, que ejecuta el tripulante o marinero que hace abandono de la misma, con el objeto de dejar

de estar a disposición del armador. Esta última circunstancia justifica el que dicha Autoridad lo materialice estampando su firma o autorización en la respectiva Libreta de Embarco.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el concepto de "*desembarco efectivo*" definido por la letra q) del artículo 3° del Decreto N° 101, de 21 de julio de 2004, que aprueba el "Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca", implica la intervención de la Autoridad Marítima, en los términos expresados en el cuerpo del presente informe.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. ANTICIPOS. PROCEDENCIA. EFECTOS. DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.

1.277/017, 17.03.06.

El pacto en un contrato individual o colectivo de trabajo, relativo a anticipo de indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio, implican una transgresión a los artículos 163 del Código del Trabajo y 5° inciso 2°, del mismo cuerpo legal, susceptibles de ser sancionadas por la Dirección del Trabajo, de acuerdo a las facultades que le son propias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5° inciso 2°, 161 incisos 1° y 2°, y 163, incisos 1° y 2°.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección en orden a determinar los efectos que produciría el pacto en un instrumento colectivo de anticipo de indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio, especialmente en el sentido de precisar si ello implicaría una transgresión al derecho laboral que pudiera ser sancionada por nuestro Servicio.

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

En primer término, cabe recordar que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio en esta materia, contenida, entre otros, en Ordinario N° 4.062-206, de 3.07.1995, no resulta procedente actualmente pactar el pago anticipado de la indemnización por años de servicio que corresponde pagar por las causales de desahucio y de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, no existiendo impedimento alguno para acordar tales anticipos respecto de las indemnizaciones por causas diversas a las ya señaladas,

los cuales podrán otorgarse en la forma libremente convenida por las partes.

Precisado lo anterior y con el objeto de absolver la consulta planteada, se hace necesario determinar en forma precisa cual es el momento que contempla la legislación vigente para proceder al pago del beneficio en comento, en el evento de ser procedente.

Para ello, cabe tener presente que el artículo 163 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, establece:

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

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

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

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

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

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

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

De las mismas normas transcritas anteriormente es posible inferir, a la vez, que la oportunidad que el legislador ha fijado para

los efectos del pago del beneficio que nos ocupa, en caso de configurarse los requisitos que hacen factible su procedencia, es al fin de la relación laboral.

En otros términos, ese es el momento en que, cumplidos los requisitos a que se ha hecho mención anteriormente, nace para el trabajador el derecho a percibir el beneficio en comento y, a su vez, la obligación del empleador de proceder a su pago.

Ahora bien, teniendo en consideración, por una parte, lo señalado en el párrafo que antecede en cuanto a la oportunidad del pago, y, por otra, que no existe actualmente norma legal alguna que contemple la posibilidad de anticipar el pago de la indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, posible resulta sostener, por consiguiente, que cualquier pacto al respecto implicaría una transgresión al artículo 163 del Código del Trabajo, transcrito y comentado precedentemente.

Asimismo, un acuerdo en tal sentido, también importaría una infracción al inciso 2° del artículo 5° del mismo cuerpo legal indicado, que establece que *"los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo"*, toda vez que el dependiente en tal caso estaría renunciando a la oportunidad de pago prevista por el legislador, siendo ambas infracciones susceptibles de ser sancionadas por nuestro Servicio, de acuerdo a las facultades que le son propias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el pacto en un contrato individual o colectivo de trabajo, relativo a anticipo de indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio, implican una transgresión a los artículos 163 del Código del Trabajo y 5° inciso 2°, del mismo cuerpo legal, susceptibles de ser sancionadas por la Dirección del Trabajo, de acuerdo a las facultades que le son propias.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. EXPERTO. REQUISITOS. HOLDING DE EMPRESAS. ORGANIZACIONES.

1.278/018, 17.03.06.

- 1) No se conforma a derecho que una empresa estructure su área de prevención de riesgos profesionales confiando su jefatura a un profesional ingeniero que no cuenta con especialidad en la materia, a menos que mantenga Departamento de Prevención a cargo de profesional que cumpla los requisitos de especialidad reglamentarios, y**
- 2) No procede que un holding de empresas organice el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de experto en el ramo, y no se haga en cada empresa que lo conforma, sin perjuicio de lo agregado en este dictamen.**

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 66, inciso 4°. D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 9°, incisos 1° y 2°.

Concordancias: Ord. N° 574, de 4.02.2005, y Dictamen Ord. N° 1.904/112, de 9.04.1999.

Mediante presentación del Ant. solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Procedencia que en una empresa sanitaria con más de 160 trabajadores, en la cual existe Experto Profesional Ingeniero en Ejecución en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, registrado ante el Servicio de Salud, que cumple sus funciones como Experto Asesor Externo, a honorarios, se estructure el área de prevención de riesgos, confiando su jefatura a trabajador de planta que no es profesional en la materia, ni tiene formación al respecto, siendo Ingeniero en Informática, y
- 2) Si corresponde existencia de Experto en Prevención de Riesgos en holding de empresas, o "experto corporativo", y no en cada una de las empresas que forman parte del holding.

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

- 1) En cuanto a la consulta sobre estructura de un área de prevención de riesgos en empresa sanitaria y requisitos de la jefatura que la atenderá, el artículo 9°, del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sustituido por el artículo único del D.S. N° 95, de 1995, del mismo Ministerio, reglamento de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

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

"La categoría profesional estará constituida por:

"A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un postítulo en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad ex-

trajera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

"B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocida 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".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que los Expertos en Prevención de Riesgos se clasifican en profesionales, que deben ser ingenieros e ingenieros en ejecución, siempre que sus especialidades tengan directa aplicación en seguridad e higiene del trabajo, y los constructores civiles, con post-título en prevención de riesgos en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos, o Universidad extranjera, en programa no inferior a mil horas pedagógicas. También, conforman esta categoría de profesionales, los Ingenieros de Ejecución con mención en prevención de riesgos, de Universidades o Institutos Profesionales reconocidos igualmente por el Estado.

La categoría técnicos la conforman los técnicos en prevención de riesgos de Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Estado.

De este modo, atendida la consulta, un Ingeniero en Informática, si bien detentaría título profesional de Ingeniero, si no cuenta con especialidad directa en seguridad e higiene del trabajo, no reuniría el requisito reglamentario para desempeñarse como Experto en Prevención de Riesgos.

De esta suerte, en la especie, no resulta procedente conforme a derecho, que en

una empresa sanitaria con más de 160 trabajadores, se confíe jefatura de área de prevención de riesgos a un profesional ingeniero que no contaría con especialidad en la materia a menos que dentro de ella se mantenga la existencia de Departamento de Prevención a cargo de experto profesional que reúna los requisitos legales ya indicados.

- 2) En relación con la segunda pregunta, de existencia de experto en prevención de riesgos para holding de empresas, y no para cada una de las empresas que componen el holding, el inciso 4° del artículo 66, de la Ley N° 16.744, señala:

"En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios".

De la disposición legal antes citada se deriva que son las empresas las obligadas a tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, siempre que ocupen a más de 100 trabajadores, lo que lleva a concluir que ellas son los entes obligados directos de tal exigencia de la ley.

De este modo, una organización que no corresponda a la empresa como tal, como centro productivo con trabajadores bajo dependencia, como podría ser un holding o grupo relacionado de empresas, no sería sujeto obligado de la existencia del Departamento ya mencionado.

Asimismo, de la norma legal se desprende, que el Departamento aludido deberá ser dirigido por un experto en prevención, lo que permite arribar a que si tal Departamento debe corresponder a cada empresa en particular, el experto debie-

ra ser contratado directamente por la misma empresa obligada, y no por una entidad externa, aun cuando pudiese tener algún nexo organizacional con ella como pudiese ser un holding.

Lo anteriormente expuesto guarda armonía con lo informado por el Jefe del Departamento de Inspección, en memo. del Ant. ..., y con la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en Ord. N° 574, de 4.02.2005, que manifiesta que, para que una empresa cumpla con lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 66, de la Ley N° 16.744, de mantener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en prevención, ella debe necesariamente contar con dicha dependencia dentro de su estructura interna, y de ser así lleva a que deba existir vínculo contractual entre la empresa que debe contar con dicho Departamento y el experto en prevención de riesgos a cargo del mismo.

De este modo, en la especie, no se estaría dando cumplimiento a la ley si un holding de empresas organiza un Departamento de Prevención a cargo de un experto, ambos comunes para todas las empresas del grupo, si la disposición le-

gal se refiere a su instalación y contratación en cada una de ellas en particular.

Nada impediría que lo anterior pudiese ocurrir para otorgar mejor atención en prevención a todas las empresas del grupo, pero ello no podría significar que por esta vía se estuviere reemplazando la exigencia de la ley, referida a la empresa en sí y a expertos en prevención de riesgos dependientes directos de las mismas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud.:

- 1) No se conforma a derecho que una empresa estructure su área de prevención de riesgos profesionales confiando su jefatura a un profesional ingeniero que no cuenta con especialidad en la materia, a menos que mantenga Departamento de Prevención a cargo de profesional que cumpla los requisitos de especialidad reglamentarios, y
- 2) No procede que un holding de empresas organice el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de experto en el ramo, y no se haga en cada empresa que lo conforma, sin perjuicio de lo agregado en este dictamen.

DERECHOS FUNDAMENTALES. PRINCIPIOS NO DISCRIMINACION.**1.279/019, 17.03.06.*****No se ajusta a derecho la exigencia del empleador de condicionar la contratación laboral a la no afiliación previa al nuevo sistema previsional.***

Fuentes: Artículo 19, número 16 de la Constitución y artículo 5º del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a Servicio, por Ord. de antecedente ..., un pronunciamiento jurídico sobre la exigencia de la empresa ..., efectuada a los trabajadores que se desempeñaran como encuestadores, que no se encuentren afiliados al Nuevo Sistema Previsional, "cuyo fin encubierto sería la captación de nuevos afiliados".

La exigencia efectuada por el empleador ..., que corresponde a una A.F.P., a las personas que se desempeñaran como encuestadores para dicha empresa, de que no se encuentren afiliados a un fondo de pensiones determinado, no se ajusta a derecho y atenta gravemente contra los derechos constitucionales de los trabajadores.

Tal como señala el artículo 5º del Código del Trabajo: *"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"*.

Precisamente la exigencia aludida afecta nítidamente los derechos constitucionales del trabajador, específicamente los derechos a la libertad de trabajo y el derecho a la no discriminación laboral.

El artículo 19 de la Constitución señala que:

"La Constitución asegura a todas las personas: 16º La libertad de trabajo y su

protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración".

Por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley.

En el caso en cuestión, el trabajador se ve condicionado para poder contratarse laboralmente de no haber cumplido con un acto que es esencial y legalmente libre, como es la afiliación o no a una A.F.P., lo que restringe la posibilidad de ejercer una actividad económica sin condicionamientos y restricciones no voluntarias, o impuestas de modo ilegal.

Como ha señalado la doctrina, la libertad de trabajo significa que "a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución" (Evans, E. Derecho Constitucional, Editorial Jurídica, p 232). Precisamente, en el caso en cuestión nos encontramos con una exigencia arbitraria, no voluntaria, y que afecta la libertad de elección en la afiliación al sistema de pensiones privados.

Asimismo, la exigencia de la no afiliación a una A.F.P. por parte del empleador, es además discriminatoria, porque condiciona la contratación del trabajador al cumplimiento de una situación jurídica previa –la no afiliación respectiva–, que no dice relación alguna con la capacidad o idoneidad para prestar los servicios contratados, cuestión que vulnera lo dispuesto en el artículo 19, número 16, inciso tercero de la Constitución.

Dicho artículo señala que "se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". Asimismo, reforzando lo anterior, el artículo 2º del Código del Trabajo, inciso segundo y tercero, señala que "son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Estas disposiciones jurídicas, especialmente el precepto constitucional citado, es-

tablecen el derecho fundamental de las personas a no ser objeto de discriminaciones en el ámbito laboral, salvo que las exigencias o diferencias de trato que se efectúen se justifiquen para determinar la idoneidad o capacidad personal del trabajador.

En ese sentido, el texto constitucional califica como criterios inadmisibles para fundar en ellos distinciones de trato laboral "cualquier" motivo que no sea la capacidad o la idoneidad personal del trabajador. Como es fácil advertir, exigir la no afiliación a una A.F.P. determinada, como ocurre en el caso en cuestión, para que el trabajador se desempeñe como encuestador no corresponde en absoluto a una destreza o conocimiento propio de la capacidad o idoneidad para desempeñar esa función.

En consecuencia, el condicionamiento de un empleador a los trabajadores que se desempeñaran como encuestadores, de que no se encuentren afiliados al nuevo sistema previsional, no se ajusta a derecho y atenta contra derechos constitucionales de los trabajadores en cuestión, a saber, la libertad de trabajo y su derecho a la no discriminación laboral.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. MATERIAL LABORAL CONTROVERTIDA.**1.280/020, 17.03.06.**

Se acoge la reconsideración del Ordinario N° 1.481/48, de 12.04.2005, de este Servicio, sólo en cuanto se precisa que la materia en que éste incide, sobre la cual existe controversia entre las partes, debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia competentes.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado reconsideración del Ordinario N° 1.481/48, de 12.04.2005, de este Servicio, que concluye que: *"El feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos al convenio colectivo vigente en la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso establece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas por las partes, sólo si representa un número de días adicionales igual o superior a aquellos que les correspondería imputar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo establece la ley"*.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que la situación específica a dilucidar en dicho pronunciamiento consistía en determinar si los días relativos a feriado progresivo, en el evento que correspondiera, se imputaban al feriado de los 28 días corridos que otorga cada año la Universidad en virtud del convenio colectivo vigente en ella, o se agregaban a dicho período.

De acuerdo a los antecedentes tenidos en consideración en dicha oportunidad por esta Dirección, se había determinado que en la concesión del feriado el empleador siempre había otorgado los 28 días a todos los dependientes afectos al instrumento colecti-

vo que los rige, incluyendo los días de feriado progresivo a que pudieran tener derecho alguno de ellos, sin agregarlos a continuación de los mismos. Así, por lo demás lo sostiene la Universidad.

Ahora bien, los nuevos antecedentes aportados y recopilados en torno a este asunto permiten concluir que en la especie existe controversia entre las partes sobre la materia en que incide el pronunciamiento jurídico contenido en el Ordinario impugnado, toda vez que los recurrentes afirman que existen dependientes en la Universidad a quienes se les otorgan los días correspondientes al feriado progresivo a continuación de los 28 días corridos de que hacen uso cada año. Esta circunstancia, por consiguiente, permite sostener que corresponde a los Tribunales de Justicia competentes emitir un pronunciamiento definitivo al respecto.

En efecto, la circunstancia de existir tal controversia origina una situación cuyo conocimiento escapa a la competencia de este Servicio, toda vez que su resolución requiere de prueba, ponderación de la misma y la sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional correspondiente.

Al respecto la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados del Trabajo:

"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y cuerpos normativos de orden convencional que señala, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de

la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación, previo el desarrollo del procedimiento fijado en la misma ley.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que se acoge la reconsideración del Oficio Ordinario N° 1.481/48, de 12.04.2005, de este Servicio, sólo en cuanto se precisa que la materia en que éste incide, sobre la cual existe controversia entre las partes, debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia competentes.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOS. ORGANIZACION SINDICAL. SINDICATO EMPRESA AFILIACION.

1.281/021, 17.03.06.

Los trabajadores formalmente contratados por la empresa Lan Express S.A., prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa Lan Airlines S.A., debiendo esta empresa ser considerada su empleador para efectos laborales, por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última.

Fuentes: Artículos 3º, 7º y 8º del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de Lan Chile S.A., un pronunciamiento acerca de si los trabajadores contratados formalmente por la sociedad relacionada Lan Express, se encuentran bajo la subordinación o dependencia efectiva de Lan Airlines S.A., pudiendo ser considerada esta última su empleador para todos los efectos legales, y en consecuencia, afiliarse o mantenerse afiliados al Sindicato recurrente.

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

El artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador" en los términos que a continuación se indica:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los "servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean inte-

lectuales o materiales, de una o más personas. Por su parte, el artículo 7° del mismo cuerpo legal dispone:

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

A su vez, el artículo 8° inciso 1° del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto a la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos señalados. En relación con el requisito signado con letra c), esta Dirección reiteradamente ha señalado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: "continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordi-

nación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".

En la especie, de informe de fiscalización evacuado por la fiscalizadora Sra. P.M.S., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, se siguen los siguientes antecedentes: las empresas Lan Express S.A. y Lan Airlines S.A. tienen el mismo domicilio de funcionamiento ubicado en Américo Vespucio N° 901, Santiago.

En el informe se consigna que los trabajadores Lan Express y Lan Chile están sujetos a un orden jerárquico común, ya que *"de acuerdo al organigrama de mantenimiento de ambas empresas, las órdenes se cruzan tanto en el Gerente de Línea don Carlos Campos, Subgerente Estaciones Sergio Hodar, subgerente de losa don Cristián Morales, subgerente turno don Rodrigo Albrarran, subgerente de base don Luis Mendoza, y subgerente mantenimiento cabina don Robert Spratz y todos a su vez del subgerente de programación don Nicolás Navarrete".*

En ese sentido, la dirección jerárquica del proceso productivo y por ende de las prestaciones laborales respectivas corresponde al Director de Mantenimiento de Lan Airlines don Víctor Ide, quien ejerce mando sobre diversas jefaturas y subgerencias tanto en Lan Airlines como en Lan Express, especialmente en este último caso, respecto del Gerente de Línea don Carlos Campos, del Subgerente de base don Luis Mendoza, y a través de este último de los supervisores de Lan Express, quienes ejercen el mando y control respecto de los trabajadores de dicha empresa.

Cabe agregar que las instalaciones, equipos y materiales utilizados en la prestación de servicios de los trabajadores de Lan Express corresponde al Centro de Mantenimiento de Lan Airlines S.A., lo que lleva a concluir al informe de fiscalización citado que *"existe administración conjunta, tanto en lo operacional como en lo administrativo".*

Además, una evidencia nítida de la estructura jerárquica y de mando común entre ambas empresas, es que de los antecedentes acompañados se sigue que la misma persona, actuando en calidad de representante, suscribe al mismo tiempo, contratos y finiquitos para Lan Express S.A., y para Lan Airlines S.A. En efecto, con fecha 29 de febrero del 2004 la Sra. Pamela Levet Rojas aparece suscribiendo finiquitos en representación de Lan Chile S.A., y con fecha 1° de marzo del 2004, aparece suscribiendo contratos de trabajo para Lan Express S.A., en calidad de subgerente de Administración y Control de Personal. En ambos casos utilizando la misma Dirección comercial: Américo Vespucio N° 901.

La indicada realidad, que determina el vínculo de dependencia respecto de la empresa que organiza y administra la respectiva actividad laboral, no resulta alterada por la

sola circunstancia de que los mismos trabajadores aparezcan formalmente vinculados a la empresa Lan Express S.A., y ello porque, en todo caso, dicho acuerdo en cuanto expresión de voluntad, resulta jurídicamente irrelevante para configurar una situación contractual respecto a las relaciones laborales que efectivamente se producen día a día con la empresa Lan Airlines S.A.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores formalmente contratados por la empresa Lan Express S.A., prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa Lan Airlines S.A., debiendo esta empresa ser considerada su empleador para efectos laborales, por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

30, 15.03.06

Depto. Relaciones Laborales

Complementa instrucciones impartidas por Orden de Servicio N° 06, de 9.07.04, relativa a Delegados Sindicales.

Por razones de buen servicio se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones complementarias a la Orden de Servicio N° 06 de 9/07/04 relativa a Delegados Sindicales, a fin de mejorar la labor de las Unidades de Relaciones Laborales respecto de situaciones puntuales de mayor complejidad:

1. En el caso que se reciba una comunicación de elección de delegado sindical que no cumpla con los supuestos mínimos que establecen las letras a) y b) del N° 2 del Párrafo IX de la Orden de Servicio ya mencionada, debe comunicarse dicha circunstancia al sindicato a fin de dejar constancia de dicha situación para que lo subsane, lo anterior con el objeto de dejar establecido que la responsabilidad de ello corresponde a la organización; situación que será de relevancia en el caso que exista con posterioridad una denuncia sobre separación ilegal de delegado sindical, pues si la elección no cumple con dichos supuestos mínimos no podrá iniciarse el procedimiento administrativo conducente a la reincorporación del trabajador afectado.
2. Cuando un sindicato hubiese elegido más delegados sindicales que el límite señalado en el Art. 229 (uno, dos o tres según el caso) en una misma empresa

en distintos actos eleccionarios, deberá solicitarse a la organización que informe cuales de los delegados elegidos gozan de fuero, ello dando aplicación al criterio que se establece en el N° 8 del Párrafo IX de la Orden de Servicio para el caso que en el mismo acto eleccionario se elijan más delegados que los que corresponden de acuerdo a la norma legal.

3. Finalmente en el caso que un empleador solicite información sobre los delegados sindicales existentes en su empresa respecto de un determinado sindicato, corresponde informarle lo que consta a la Inspección del Trabajo, de acuerdo a las comunicaciones que se hayan depositado por la organización en aquella (ej. Nombre, duración del mandato, fecha de depósito del acta, etc.).

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer a todas las Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo y en especial a los encargados de las Unidades de Relaciones Laborales del país.

Saluda a Ud.

Christian Alviz Rizzo
Abogado
Jefe del Departamento
de Relaciones Laborales

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-939, 09.05.

Informa al tenor de su presentación.

Una empresa ha recurrido ante esta Superintendencia para presentar un reclamo en contra de una A.F.P por el cobro de cotizaciones previsionales correspondientes a una ex trabajadora por períodos comprendidos entre el año 1991 y el año 1998, señalando que ésta sólo prestó servicios hasta el 20 de abril de 1993.

Agrega que, no obstante se dictó sentencia por el Sexto Juzgado Laboral, en la cual se le condena a pagar la deuda por todo el período, la citada Administradora le informó que presentando una declaración jurada de la trabajadora en la cual se indicara la inexistencia de la relación laboral durante los años 1993 a 1998, se dejaría sin efecto el cobro de dichos períodos de cotizaciones.

Finalmente expresa que, al entregar en la A.F.P la declaración jurada notarial de la trabajadora en la que ratifica los períodos efectivamente trabajados y los finiquitos ratificados ante Notario, la Administradora le rechazó los antecedentes presentados indicando que debía pagar la totalidad de la deuda.

Al respecto, debe señalarse, que a requerimiento de este Organismo Fiscalizador, la A.F.P. informó que en el juicio de cobranza

de cotizaciones previsionales, en cumplimiento de la sentencia del Sexto Juzgado del Trabajo de Santiago, dispuso la ejecución de ésta, recepcionando directamente el pago total de las cotizaciones adeudadas, con fecha 12 de agosto de 2005.

Enseguida cabe tener presente por una parte, que la deuda a esta fecha se encuentra totalmente pagada, y por otra, que dicho pago tuvo como antecedente el cumplimiento de una sentencia judicial, dictada en juicio ejecutivo tramitado conforme a la Ley N° 17.322, siendo los Juzgados del Trabajo respectivos los llamados a conocer y resolver todos los asuntos litigiosos suscitados entre empleador y una A.F.P

En este orden de ideas, debemos señalar que esta Superintendencia carece de competencia para calificar o pronunciarse respecto de un eventual error que pudiera existir en la dictación de las resoluciones de cobro de cotizaciones previsionales, al no contemplar ni el D.L. N° 3.500, de 1980, ni su Estatuto Orgánico contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, norma alguna que le permita intervenir en tal materia, correspondiendo esta facultad exclusivamente al Tribunal que conoce la causa.

A mayor abundamiento, corresponde indicar que de acuerdo al principio de legalidad administrativa o principio de legalidad de los actos públicos, este Organismo Fiscalizador debe actuar respetando lo dispuesto en los artículos 7° y 73 de la Constitución Política de la República.

En consecuencia, no resulta legalmente procedente dar lugar a lo solicitado por la empresa recurrente, en el sentido de ordenar

a la A.F.P reembolsar el monto correspondiente a cotizaciones previsionales que aquélla pagó como consecuencia de la substanciación del juicio ejecutivo llevado en su contra, aun cuando con posterioridad a la dictación de la sentencia se encontrara establecido que parte de la deuda correspondió a períodos en que la trabajadora no prestó servicios a la sociedad. Ello, por cuanto la materia planteada, por disposición legal expresa es de competencia de los Tribunales de Justicia.

FIS-957, 09.05.

Afiliada no se encuentra cubierta por el seguro de invalidez. Improcedencia de aplicar instrucción contenida en la letra g del numeral 2 del Capítulo IV de la Circular N° 1.302.

Se ha solicitado un pronunciamiento relativo a la situación de una afiliada cuya invalidez transitoria parcial fue declarada a partir del día 11 de abril de 2005, mediante dictamen de fecha 24 de mayo del mismo año.

Se expresa que la afiliada declaró en su solicitud de pensión de invalidez, que se encontraba cesante desde el día 1° de febrero de 2004, hecho que la ubica en la categoría de no cubierta por el seguro de invalidez. Sin embargo, registra un pago de cotizaciones como dependiente efectuado el día 10 de mayo de 2005, indicando como fecha de inicio de labores el día 23 de abril de este año y como fecha de término de las mismas el día 12 de mayo de 2005.

Agrega el peticionario que la letra g del numeral 2 del Capítulo IV de la Circular N° 1.302, de esta Superintendencia, que regula el otorgamiento de beneficios previsionales, dispone se entenderá que el trabajador "se encontraba cotizando", *si el siniestro se produce en el mes en que el afiliado se en-*

contraba prestando servicios o tenía un contrato de trabajo vigente, o se encontraba con subsidio por incapacidad laboral. La cobertura regirá para todo el mes calendario en el que el trabajador prestó servicios.

En síntesis, concluye, por una parte, el tenor literal de la Circular N° 1.302 obligaría a considerar a la trabajadora como cubierta por el seguro, ya que "*la cobertura regirá para todo el mes calendario en que el trabajador prestó servicios*", pero por la otra, esa interpretación no estaría acorde con lo dispuesto en la letra a) del artículo 54 del D.L. N° 3.500, que presume de derecho que el afiliado se encontraba cotizando, si su muerte o declaración de invalidez conforme al primer dictamen, se produce en el tiempo en que prestaba servicios, razón por la cual es posible concluir que para aplicar dicha presunción, es necesario que la fecha de declaración de invalidez quede necesariamente comprendida dentro del plazo de vigencia del respectivo contrato de trabajo. En conformidad a ello, solicita un pronunciamiento acerca del criterio a aplicar en el caso de la afiliada.

Al respecto, cabe informar que la instrucción contenida en letra g del numeral 2 del Capítulo IV de la Circular N° 1.302 es inaplicable a la situación de la afiliada, la que para todos los efectos previsionales no se encuentra cubierta por el seguro de invalidez, atendido que el siniestro ocurrió sin que la trabajadora estuviera cotizando, y sin que la trabajadora haya enterado seis meses de cotizaciones en el año anterior al último día del mes en que dejó de prestar servicios. Es decir, no se encuentra en ninguna de las situaciones contempladas en las letras a) o b) del artículo 54 del D.L. N° 3.500.

En efecto, la afiliada no tiene derecho a cobertura en conformidad a la letra a) del artículo 54 del D.L. N° 3.500, porque al día 24 de mayo de 2005, fecha en la que fue declarada inválida, no se encontraba prestando servicios. Tampoco está cubierta por el seguro de invalidez en conformidad a la letra b) del artículo 54 del D.L. N° 3.500, ya que la declaración de invalidez se produjo el día 24 de mayo de 2005, dentro del plazo de doce meses contado desde el último día del mes en que dejó de prestar servicios, hecho ocurrido el 12 de mayo de 2005, por lo que en este caso el plazo de doce meses se cuenta desde

el día 31 de mayo de 2005, pero sin registrar seis meses de cotizaciones en el año anterior al último día del mes en que dejó de prestar servicios, esto es, entre el 31 de mayo de 2005 y el 30 de abril de 2004, ya que se encontraba cesante desde el día 1° de febrero de 2004.

Por otra parte, el actual texto del artículo 56 del D.L. N° 3.500, hace innecesaria la instrucción contenida en la letra g del numeral 2 del Capítulo IV de la Circular N° 1.302, puesto que la situación que estaba llamada a corregir, ya había sido corregida con la modificación que la Ley N° 19.934 introdujo al citado artículo 56, razón por la cual, no sólo se estima improcedente su aplicación a la situación de la afiliada, sino que además se hace necesaria su eliminación, atendido el hecho que no tiene ninguna aplicación en la materia.

Por tanto, en conformidad a las consideraciones de derecho precedentemente expuestas, la afiliada cuya invalidez transitoria parcial fue declarada a partir del día 11 de abril de 2005, mediante dictamen de fecha 24 de mayo del mismo año, no se encuentra cubierta por el seguro de invalidez.

FIS-995, 09.05.

Informa inhabilidad sobreviniente de Director Independiente, en caso que éste sea elegido director en una sociedad filial con apoyo decisivo del grupo controlador. Aplicación del artículo 155 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Una persona ha consultado si se incurriría en infracción a la normativa sobre inhabilidad de directores, en la situación de hecho que plantea, y que en síntesis, se describe a continuación:

Una sociedad anónima abierta (en adelante "SAA"), tiene entre sus actuales direc-

tores, a dos "Directores Independientes" elegidos con los votos de las Administradoras de Fondos de Pensiones. Paralelamente, una sociedad anónima cerrada (en adelante "SAC"), filial y de propiedad directa en un 98,5 % de la sociedad anónima abierta señalada, ha adquirido recientemente un 95,37% de la propiedad de otra sociedad anónima cerrada (en

adelante "Filial de SAC"), siendo el restante 4,63% de esta última, propiedad de una sociedad del mismo grupo empresarial de la sociedad anónima abierta. Ahora bien, SAC en su calidad de nuevo accionista controlador de Filial de SAC, pretende elegir como uno de los seis miembros del directorio de Filial de SAC, a uno de los Directores Independientes.

Teniendo presente lo expuesto, se requiere un pronunciamiento acerca de si se incurriría en infracción de la normativa que regula la elección de directores en las sociedades cuyas acciones hayan sido adquiridas con recursos de los Fondos de Pensiones, en el evento que el Directorio de SAC adoptara por unanimidad –y en cumplimiento de una decisión adoptada a su vez y también por unanimidad, de los directores de su matriz SAA– la decisión de nombrar a uno cualquiera de los Directores Independientes como director de Filial de SAC; o si por el contrario, aquello no importaría infracción legal alguna.

Del tenor de la consulta, esta Superintendencia entiende que ella apunta a verificar si en caso de concretarse la intención de voto manifestada por SAC, se infringiría el artículo 155 del D.L. N° 3.500, de 1980, correspondiente al párrafo 3. *"De la votación de las Administradoras en la elección de directores en las sociedades cuyas acciones hayan sido adquiridas con recursos de los Fondos de Pensiones"*, que a su vez se incluye en el Título XIV *"De la Regulación de Conflictos de Interés"*.

Al respecto, se informa que el artículo 155 contempla una norma general, de carácter prohibitivo, relacionada al derecho de voto de las Administradoras en la elección de directorio, en aquellas sociedades en que son accionistas. En efecto, el citado artículo en su inciso 1° prescribe: "En las elecciones de directorio de las sociedades cuyas acciones hayan sido adquiridas con recursos de los Fondos de Pensiones, las Administradoras no podrán votar por *personas que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones*: a) Ser accionista mayoritario o *persona relacio-*

nada a él, que, en forma directa o indirecta, o mediante acuerdo de actuación conjunta, pueda elegir la mayoría del directorio". (El artículo 155 se refiere también a otras situaciones, las que no se detallan por no ser aplicables al caso en análisis).

De acuerdo a esta norma, y a contrario sensu, las A.F.P. sí pueden votar por un accionista mayoritario –o por una persona relacionada a él–, pero en el supuesto que éste no tenga poder para elegir la mayoría del directorio.

No obstante ello, el inciso 2° del artículo 155 contiene una norma de excepción, que viene a acotar y delimitar el sentido de la prohibición, especificando que: "Sin perjuicio de lo establecido en la letra) del inciso primero, las Administradoras podrán votar por personas que se desempeñen como directores en una sociedad del grupo empresarial al que pertenezca la sociedad en la que se elige directorio, cuando las personas cumplan con lo siguiente: a) Que la única relación con el controlador del grupo empresarial provenga de su participación en el directorio de una o más sociedades del mencionado grupo; b) Que la persona no haya accedido a los directorios mencionados en la letra a) anterior con el apoyo decisivo del controlador del grupo empresarial o de sus personas relacionadas". El inciso 3° precisa "Se entenderá que un director ha recibido apoyo decisivo de una persona natural o jurídica cuando, al sustraer de su votación los votos provenientes de aquéllas o de sus personas relacionadas, no hubiese resultado electo".

En virtud de esta excepción, el legislador hace referencia explícita a la circunstancia en que, el vínculo de relación con el accionista mayoritario o controlador, se encuentre determinado por el hecho de detentar el cargo de director de una sociedad del grupo empresarial al que pertenezca la sociedad en que se elige directorio, expresando que en esta situación, las A.F.P. sí podrán votar por esta persona relacionada, siempre que concurren dos requisitos copulativos, por una parte, que

la relación provenga únicamente de su participación en el directorio de una o más sociedades del mencionado grupo y que, además, el acceso al cargo de director no se haya efectuado con la votación decisiva del controlador del grupo empresarial o de sus personas relacionadas.

En definitiva, para que la votación de las Administradoras sea válida en los términos exigidos por el D.L. N° 3.500, la elección del director de que se trate debe haberse efectuado respetando el tenor del artículo 155, de lo contrario, se habrá incurrido en una causal de inhabilidad del director, que trae aparejada su cesación en el cargo.

Ahora bien, es importante tener presente que el inciso 8° del mencionado artículo 155 hace extensiva la causal de inhabilidad para el caso que, durante el ejercicio del cargo, sobrevenga respecto del director elegido, alguna situación de prohibición. Es por esta razón que el encabezamiento de la norma, en el inciso 1°, hace referencia a las personas que "se encuentren" en alguna de las situaciones que describe (al momento de efectuarse la votación o durante el ejercicio de su cargo).

Pues bien, aplicando el artículo 155 a la situación planteada, se concluye que de concretarse la intención de voto de SAC (apoyada unánimemente por el directorio de SAA), el Director Independiente que resulte electo,

incurrirá en una causal de inhabilidad sobreviniente, acaecida durante el desempeño de su cargo de director de SAA, puesto que su situación corresponderá a la descrita en la letra a) del artículo 155, sin que le sea aplicable al efecto la excepción contemplada en el inciso 2° del mismo artículo.

En efecto, si se elige como director de Filial de SAC a uno cualquiera de los Directores Independientes de SAA, estos últimos, quedarán subsumidos en la norma prohibitiva que los inhabilita para ejercer como tales en esa matriz, por cuanto se encontrarán en la situación de ser personas relacionadas al controlador –que puede elegir la mayoría del directorio– (en su calidad eventual de directores de Filial de SAC), y no podrán ampararse en la excepción del inciso 2° del artículo 155 en razón de que no se dará cumplimiento al requisito copulativo de la letra b), por cuanto habrán accedido al directorio de Filial de SAC con el apoyo decisivo de SAA a través de su Filial SAC, o lo que es lo mismo, del grupo controlador.

En consecuencia, de ejercerse el derecho a voto en la forma planteada, se vulnera el artículo 155 del D.L. N° 3.500, y sucederá que el Director Independiente de que se trate, actualmente en desempeño de su cargo, quedará inhabilitado para continuar ejerciéndolo, ya que se encontrará en la situación de conflicto de interés a que alude la letra a) del referido artículo 155.

FIS-1004, 09.05.

Afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones que tenga la calidad de Receptor Judicial puede pensionarse anticipadamente, sin perjuicio de lo dispuesto en normas que indica.

Se ha remitido a esta Superintendencia para su conocimiento y resolución, la presen-

tación que efectuara una persona con fecha 1° de septiembre de 2005 ante la Contraloría

General de la República. En virtud de ella consultó si en su calidad de Receptor Judicial, esto es, de Auxiliar de la Administración de Justicia regulado en el párrafo 5° del Título XI del Código Orgánico de Tribunales, puede pensionarse anticipadamente en una A.F.P. al momento de ser nombrado Receptor Judicial.

Al respecto, cabe informar que el artículo 494 del Código Orgánico de Tribunales señala que los cargos de los auxiliares de la Administración de Justicia expiran, entre otras, por la causal indicada en el N° 6 del artículo 332 del mismo código, esto es, *por jubilación*

o pensión obtenida por servicios prestados al Poder Judicial, sea cual fuere el régimen previsional aplicable.

En conformidad a lo anteriormente expuesto, el recurrente puede pensionarse anticipadamente en cualquier momento si es que cumple los requisitos que el D.L. N° 3.500, de 1980, establece al efecto. Con todo, debe tener presente que si al momento de pensionarse anticipadamente ya detenta la calidad de Receptor Judicial, tal cargo expirará por aplicación de lo dispuesto en el artículo 332 N° 6 del Código Orgánico de Tribunales, antes citado.

FIS-1028, 09.05.

Improcedencia de otorgar pensión con cargo a garantía estatal a beneficiario que ha percibido pensiones a través de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de si sería procedente otorgar a una viuda una pensión mínima garantizada por el Estado, en razón de que la pensión que le fuera otorgada en conformidad a la Ley N° 16.744, a consecuencia del fallecimiento en accidente del trabajo de su cónyuge, ha terminado.

En efecto, se informa que el causante falleció con fecha 15 de mayo de 1986, en accidente del trabajo, por lo que la Asociación Chilena de Seguridad, a contar de igual fecha, inició el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de su cónyuge, madre de un hijo causante de asignación familiar nacido el 25 de julio de 1985.

En razón de lo anterior, los fondos previsionales acumulados por el afiliado fallecido pasaron a constituir herencia, por lo que la A.F.P. pagó a la recurrente el saldo que registraba la cuenta de capitalización individual de su marido, correspondiente a 61,03 cuotas.

Ahora bien, con fecha 25 de julio de 2003, el hijo de la interesada perdió su calidad de causante de asignación familiar, privándose a ésta del derecho a continuar percibiendo la pensión de accidente del trabajo.

Señala la A.F.P. que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 del D.L. N° 3.500 de 1980, a la recurrente le habría asistido el derecho a garantía estatal, toda vez que su cónyuge registraba un período de cotizaciones en el Sistema de 2 años 6 meses, dentro de los 60 meses anteriores a la fecha de su fallecimiento. En consideración a tal circunstancia, solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de otorgar a la beneficiaria una pensión mínima garantizada por el Estado.

Al respecto, y reiterando pronunciamientos anteriores, esta Superintendencia concluye que es improcedente otorgar el beneficio

de garantía estatal a la cónyuge del afiliado fallecido, toda vez que ella percibió debidamente a través de la Asociación Chilena de Seguridad Social, pensiones de sobrevivencia de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 16.744, circunstancia que impide otorgarle beneficios a través del Nuevo Sistema de Pensiones. En efecto, el inciso primero del artículo 12 del D.L. N° 3.500 de 1980 dispone que las pensiones de invalidez y sobrevivencia que se establecen en este cuerpo legal no comprenden las causadas y reguladas de acuerdo a la Ley N° 16.744, el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, hoy Ley N° 18.834 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está fijado por el D.F.L. N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2004, o a cualesquiera otras disposiciones legales que contemplen la protección contra riesgos de

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, serán incompatibles con éstas.

La norma antes indicada, en consecuencia, señala en forma expresa la incompatibilidad que existe entre el otorgamiento de beneficios previsionales bajo el amparo del D.L. N° 3.500 de 1980 y la Ley N° 16.744, por lo que no cabe sino interpretar dicha norma conforme a su tenor literal. Por lo tanto, el hecho que la cónyuge no continúe percibiendo tal beneficio a través de la Asociación Chilena de Seguridad no implica que en su reemplazo se inicie el pago de beneficios previsionales conforme al D.L. N° 3.500, aún más, cuando los fondos previsionales que registraba el causante en su cuenta individual fueron pagados a la interesada a título de herencia.

FIS-1032, 10.05.

Informa sobre exención de cotizar de trabajador que se individualiza.

Una Asociación ha consultado acerca de la situación previsional de un trabajador, de nacionalidad argentina, quien con posterioridad a su incorporación a una A.F.P. en el año 1997, comunicó a la Administradora su decisión de acogerse a la exención de cotizar en Chile y continuar cotizando en el sistema previsional argentino, bajo el amparo de las normas del Convenio de Seguridad Social Argentino Chileno. Producto de lo anterior, su ex empleador no continuó efectuando el entero de cotizaciones, hasta que con fecha 16 de febrero de 2005, el trabajador concurrió ante la Inspección del Trabajo de Santiago reclamando el pago de cotizaciones previsionales correspondiente a los períodos marzo de 1997 y mayo de 1998 a febrero de 2005.

En comparendo celebrado ante dicha Inspección, se solicitó a la Asociación recurrente que acreditara mediante documento válido

quién es el responsable de retener las cotizaciones previsionales con el fin de enterar dichos montos en la institución previsional de su país de origen.

Sobre la materia cabe informar lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que de acuerdo a lo informado por la A.F.P., la Asociación registra una deuda previsional que corresponde a cotizaciones declaradas y no pagadas por el período marzo de 1997, y en mora el período marzo de 1998; ambas se encuentran en cobranza judicial.

A su turno, debemos señalar que conforme lo dispuesto en el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, existe la obligación legal para el empleador de que las cotizaciones previsionales que ha de-

bido retener de la remuneración de su trabajador sean declaradas y pagadas en la A.F.P. a la que éste se encuentre afiliado, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones, término que se prorroga hasta el primer día hábil siguiente, si dicho plazo expira en día sábado, domingo o festivo.

Por otra parte, las A.F.P. según lo dispuesto en el inciso duodécimo del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, se encuentran obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas.

Enseguida, cabe precisar que respecto de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980 y que cotizan en una Administradora de Fondos de Pensiones no le son aplicables las disposiciones del Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y Argentina, y en tal sentido, la opción ejercida por el trabajador de no cotizar en el sistema previsional chileno era improcedente y careció de causa legal, y por tanto, su empleador estaba obligado a retener y enterar en una A.F.P. las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones devengadas durante la vigencia del contrato de trabajo.

Asimismo, es útil advertir que las disposiciones legales que regulan esta materia, para los técnicos o profesionales extranjeros que son contratados por empresas para prestar servicios en Chile, están contenidas en la Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, que establece un beneficio consistente en la exención tanto para las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero como para dicho personal, de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en organismos de previsión chilenos.

El artículo 1° de la Ley N° 18.156, en sus letras a) y b) establece los requisitos copulativos para que opere esta exención,

disponiendo que las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744.

Como puede apreciarse, del tenor de la normativa precedentemente enunciada se desprende claramente que la exención de cotizar es un régimen de excepción sólo aplicable a trabajadores dependientes extranjeros que tengan la calidad de técnicos o profesionales, que además den cumplimiento a los requisitos copulativos indicados en la Ley N° 18.156 y el cumplimiento de los requisitos para acogerse a este beneficio debió ser acreditado al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.

Finalmente resulta necesario consignar que esta Superintendencia en virtud de los hechos relatados y de las disposiciones legales enunciadas debe concluir que la Asociación recurrente debió descontar de las remuneraciones de su trabajador las cotizaciones previsionales correspondientes toda vez que éste no estuvo exento de cotizar en Chile.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

44.236, 21.09.05.

El permiso paternal en caso de nacimiento de un hijo, se aplica a los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo General y Municipal.

La Contraloría Regional de Magallanes y Antártica Chilena ha remitido a esta Contraloría General, la consulta formulada por el señor XX., referida a la aplicación de Ley N° 20.047, sobre permiso paternal en caso de nacimiento de un hijo, respecto de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo.

En relación a la materia de la consulta, cabe tener presente que Ley N° 20.047, intercaló un inciso segundo nuevo al artículo 195 del Código del Trabajo, cuyo texto expresa: "Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable".

Es del caso considerar, que el modificado artículo 195, recién citado, se encuentra ubicado en el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo, relativo a la protección de la maternidad.

Ahora bien, Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido,

coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en su Título IV. De los Derechos Funcionarios, dispone en su artículo 89, inciso segundo, que los servidores públicos regidos por dicho Estatuto, tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo, dentro de lo cual cabe considerar el artículo 195 en su nuevo texto.

A su vez, el artículo 87 de Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contiene una norma similar a la antes descrita para los servidores dependientes de las municipalidades.

Por otra parte, cumple anotar que de las actas legislativas, consta la inteligencia inequívoca del legislador en orden a considerar como beneficiarios de este derecho a los servidores públicos, tal como aparece del segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, elaborado durante la discusión del respectivo proyecto de ley, conforme al cual, una indicación expresa en tal sentido resultaba innecesaria, toda vez que la legislación que rige a las entidades y funcionarios a que aludía la indicación rechazada, ya sea directa o indirectamente, por la

vía de la remisión o la supletoriedad, hace aplicable al personal en cuestión las disposiciones sobre protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo.

Que, en consecuencia, al incorporarse el nuevo inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, dentro de las normas de

protección a la maternidad, el permiso paternal en caso de nacimiento de un hijo que dicha norma consagra, ha pasado a integrar el conjunto de derechos funcionarios que benefician a los servidores regidos tanto por Ley N° 18.834 –Estatuto Administrativo– como por Ley N° 18.883 –Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales–.

44.401, 22.09.05.

Sobre la designación transitoria del artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882 y su compatibilidad con otros empleos del funcionario que asume un cargo de alta dirección pública.

Mediante Oficio N° 341, de 2005, la División de Toma de Razón y Registro ha remitido la Resolución N° 319, de 2005 del Instituto de Normalización Previsional, en la cual se designa, de conformidad con lo prescrito en el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882 –que crea y regula el sistema de alta dirección pública–, a la persona que indica en el cargo que señala. También se acompaña la Resolución N° 158, de 2005, de la Dirección del Trabajo, por encontrarse relacionada con la primera.

Al respecto, expresa la Unidad ocurrente que, en su opinión, tal designación no se ajustaría a derecho, atendido lo dispuesto en el artículo 86 de Ley N° 18.834, ya que el servidor mantiene, además, un cargo de carrera en la planta profesional de la Dirección del Trabajo. Agrega, que este último empleo lo conservó al asumir, en esa misma repartición, una plaza de jefe de departamento que, a esa data, poseía el carácter de exclusiva confianza del jefe superior del Servicio.

Asimismo, y a través de su Oficio N° 444, de 2005. La señalada División de Toma de Razón y Registro ha remitido la Resolución N° 184, del mismo año, del Servicio Nacional

de Capacitación y Empleo, que nombra a la persona que señala, en forma transitoria, en un cargo de alta dirección pública, toda vez que, a su juicio, no corresponde asimilar ese tipo de designación con una suplencia, como se hace en el indicado acto administrativo.

En relación con la materia, es útil hacer presente que el aludido artículo quincuagésimo noveno dispone que tratándose de cargos de alta dirección pública que se encuentren vacantes, la autoridad facultada para hacer el nombramiento puede proveerlos transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos, en cuyo caso, tales designaciones no podrán exceder de un período improrrogable, de un año, contado desde la fecha del nombramiento, sin perjuicio de la salvedad que en ese precepto se contempla.

Consignado lo anterior, es menester indicar que si bien la norma recién referida no señala expresamente que dicha forma de proveer un empleo corresponda a una suplencia, lo cierto es que los elementos fundamentales de la regulación que allí se estable-

ce, coinciden con aquellos que distinguen a esta última.

En efecto, de lo establecido en el artículo 4º del Estatuto Administrativo, es posible concluir que la suplencia es una modalidad de desempeño de un cargo, esencialmente transitoria, dispuesta a través de un acto administrativo de designación, y que puede recaer en cualquier persona que cumpla con los requisitos para asumir la plaza de que se trate, sea que pertenezca o no a la Administración del Estado, tal como lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa a través de los Dictámenes N°s. 17.846, de 1996; 24.062, de 1991 y 19.020, de 1990, entre otros, todo de esta Entidad Fiscalizadora.

En este contexto, es útil anotar que la forma de desempeño de un cargo de alta dirección pública, que regula el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, consiste, en lo esencial, en la designación transitoria en una plaza vacante de esa clase de empleo, efectuada por la autoridad competente, y que puede favorecer a cualquier persona que cumpla con las exigencias que en tal precepto se señalan, sea que pertenezca o no a la Administración del Estado.

Luego, como puede apreciarse, las dos modalidades de ejercicio de un cargo público descritas con anterioridad, coinciden en todos sus elementos fundamentales, esto es, la necesidad de un acto administrativo que disponga la respectiva designación, el carácter provisional de ésta y la circunstancia de que tal nombramiento puede recaer tanto en funcionarios de la misma entidad, de otro organismo administrativo o en personas que no se desempeñan en algún Ministerio o servicio público.

En este orden de ideas, es preciso destacar, sin embargo, que la suplencia general que regula el Estatuto Administrativo, puede operar tanto respecto de cargos vacantes como de aquellos que no poseen esta condición pero que, por cualquier circunstancia, no son servidos por los titulares, mientras que la

figura a que alude el referido artículo quincuagésimo noveno, sólo se produce en el evento de que el empleo de alta dirección pública se encuentre vacante.

De lo expuesto aparece que la modalidad de desempeño que crea y regula el señalado artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882 es, en los términos antes referidos, una especie de suplencia, toda vez que tiene por finalidad proveer, de manera transitoria o provisional, un empleo vacante, en virtud de un acto administrativo de nombramiento que puede recaer en personas que, indistintamente, pueden o no pertenecer a un organismo de la Administración del Estado.

Es dable insistir, con todo, que la suplencia que regula el citado artículo de Ley N° 19.882 es de carácter especial, pues sólo rige para la provisión de cargos de alta dirección pública, que se encuentren vacantes, y en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, sin perjuicio de las demás exigencias relativas a los requisitos que debe poseer la persona designada y los plazos de duración de la designación efectuada de conformidad con dicho precepto legal.

En este punto es conveniente tener en consideración que de conformidad con lo establecido en el artículo trigésimo noveno de Ley N° 19.882, en lo no previsto en este cuerpo legal, y en cuanto no sea contradictorio con aquella preceptiva, "el sistema de alta dirección pública se regulará supletoriamente por las normas de Ley N° 18.834", con la salvedad que allí se señala.

Luego, atendida la diferencia antes descrita entre la suplencia establecida en el artículo 4º del Estatuto Administrativo, y la regulada en el citado artículo quincuagésimo noveno, en orden a que la primera opera tanto respecto de cargos vacantes como de aquellos que, no teniendo ese carácter, no son servidos por los titulares y, en cambio, la segunda sólo procede cuando el empleo de que se trate se encuentre vacante, resulta claro que la aludida disposición estatutaria no

tiene aplicación en los cargos del sistema de alta dirección pública, por contener, en lo que atañe al estado de la plaza que necesita suplirse, una regulación diversa y contradictoria con las normas especiales contenidas en la aludida Ley N° 19.882.

Al respecto, conviene añadir que resulta improcedente aplicar a los cargos de alta dirección pública la suplencia contemplada en Ley N° 18.834 en aquellos casos en que dichos empleos, por cualquier circunstancia, no sean desempeñados por su titular –modalidad que contempla el citado artículo 4° de dicho texto estatutario–, toda vez que con ello se vulneraría la finalidad que previó el legislador al establecer el sistema de alta dirección pública, esto es, crear un régimen de nombramiento que se aparta de la libre designación y que, por el contrario, se construye sobre la base de procedimientos de selección técnicos y objetivos y cuya regulación se encuentra en Ley N° 19.882.

Pos consiguiente, y dado que el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, constituye una suplencia especial para los cargos de alta dirección pública, debe entenderse que esta modalidad de desempeño provisional reemplaza, respecto de los empleos de esa categoría, a la suplencia de que trata el artículo 4° del Estatuto Administrativo, precepto este último que, como ya se consignó, carece de aplicación tratándose de las plazas en análisis.

En mérito de lo manifestado, cabe colegir que la provisión transitoria de un cargo de alta dirección pública, sólo puede efectuarse en los términos señalados en el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, la que, para los efectos de determinar la compatibilidad de ese desempeño con el ejercicio de otros empleos del Estatuto Administrativo, debe ser considerada como una suplencia.

Sin perjuicio de lo anterior, es útil señalar que la subrogancia que regulan los artículos 4° y 79 y siguientes de Ley N° 18.834, resulta plenamente aplicable tratándose de

cargos de alta dirección pública que, por cualquier causa, no estén desempeñados efectivamente por el titular o suplente.

En este orden de ideas, es útil tener presente que, conforme a lo expresado en la letra d) del artículo 87 de Ley N° 18.834, el desempeño de los cargos a que se refiere dicho cuerpo de normas es compatible "con la calidad de subrogante, suplente o a contrata" y que, además, según lo prescrito en el inciso segundo del artículo 88 del aludido texto estatutario, la persona que es designada en calidad de suplente en una plaza determinada conserva la propiedad del cargo de que es titular.

Sobre el particular, es menester tener en consideración que, según lo establece el antes citado artículo trigésimo noveno de Ley N° 19.882, los cargos de alta dirección pública se rigen supletoriamente, en los términos que dicho precepto legal indica, por las normas de Ley N° 18.834, de manera que tales plazas deben ser consideradas como empleos del Estatuto Administrativo, para los efectos de determinar la aplicación del artículo 87 de este último cuerpo legal.

En consecuencia, y en razón de lo antes expresado, es dable indicar, que la designación en un cargo de alta dirección pública, efectuada bajo la modalidad de la suplencia regulada en el citado artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, es compatible con otros empleos que se rigen por el Estatuto Administrativo, siendo dable agregar que, en tal evento, el servidor en cuestión conserva la propiedad del cargo que posea.

Consignado lo anterior, y en armonía con lo manifestado por esta Contraloría General en sus Dictámenes N°s. 21.725, de 1990 y 21.320, de 1991, entre otros, es necesario añadir que dado que el citado artículo 88 del Estatuto Administrativo no distingue acerca de la calidad de la plaza que se conserva, quienes se encuentran nombrados en un cargo de exclusiva confianza, mantienen ese empleo en el evento de ser designados como

suplentes en otro, sin perjuicio, claro está, de la posibilidad de que la autoridad respectiva pueda solicitarles la renuncia respecto de los cargos de exclusiva confianza que conservan.

Ahora bien, respecto de la mencionada Resolución N° 319, de 2005, del Instituto de Normalización Previsional, en la cual se designa a la persona que indica en un empleo de alta dirección pública, es menester tener presente que según señala esa División de Toma de Razón y Registro, hasta antes de este último nombramiento dicho funcionario mantenía un cargo de carrera en la planta profesional de la Dirección del Trabajo, el cual conservó al asumir, en esa misma repartición una plaza de jefe de departamento, empleo que, como ya se anotó, a esa época tenía calidad de cargo de exclusiva confianza del jefe superior del Servicio.

Al respecto, es preciso manifestar, que en concordancia con lo informado por esta Entidad de Control en su Dictamen N° 20.987, de 2005, si bien el aludido cargo de jefe de departamento pasó a ser un empleo de carrera a contar del 1° de enero de 2005, el servidor que ha conservado su propiedad, mantiene, respecto de esa plaza, su condición de exclusiva confianza, en conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo séptimo transitorio de Ley N° 19.882.

En estas condiciones, la circunstancia que el cargo de jefe de departamento haya pasado a tener el carácter de empleo de carrera, en los términos del artículo 8° del Estatuto Administrativo, no altera el derecho que otorga el artículo 88 del citado texto estatutario al respectivo servidor, para mantener la plaza profesional que ocupaba a la época en que asumió el cargo de exclusiva confianza.

Precisado lo anterior, resulta necesario establecer si, por aplicación de una o más de las causales de compatibilidad que señala el artículo 87 de Ley N° 18.834, es posible que una persona conserve la propiedad de más de un empleo, al asumir otro nuevo, como ocurriría en la especie.

Sobre el particular, es útil consignar que del análisis de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto Administrativo, es dable observar que sólo en el caso de la compatibilidad que se menciona en la letra c) del primero de los preceptos citados, se establece en forma expresa un límite al número de cargos que pueden ser asumidos sin cesar en aquellos que se rigen por el citado cuerpo estatutario.

En efecto, conforme a lo expresado en el referido literal, el desempeño de los cargos a que se refiere dicho cuerpo de normas es compatible "con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales".

En consecuencia, sólo en el evento recién mencionado, el aludido artículo 87 ha fijado un número máximo de cargos en los que un funcionario puede ser nombrado sin provocar la incompatibilidad general que regula el artículo 86 del Estatuto Administrativo, razón por la que, a contrario sensu, en los otros casos de compatibilidad señalados en la norma citada en primer término, no existen límites al número de plazas que, de conformidad con lo prescrito en el artículo 88 del mismo cuerpo normativo, pueden mantenerse.

Luego, en virtud de lo prescrito en la letra d) del artículo 87 y en el inciso segundo del artículo 88, ambos de Ley N° 18.834, tratándose de la situación en análisis, el funcionario de que se trata, pese a su designación bajo la modalidad de suplencia especial en un empleo de alta dirección pública del Instituto de Normalización Previsional –efectuada según lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882–, puede conservar tanto el cargo profesional que posee en la Dirección del Trabajo, y que mantiene desde su designación como jefe de departamento en ese mismo organismo, así como también esta última plaza directiva.

En todo caso, es útil anotar que, según lo prescrito en el inciso final del artículo 88 del Estatuto Administrativo "los nombramientos en calidad de suplente o a contrata que se

efectúen en otra institución requerirán que el funcionario cuente con la aprobación del jefe superior de la institución en la cual ocupa un cargo como titular".

En atención a lo dispuesto en el precepto legal recién transcrito, y en mérito de lo señalado con anterioridad y en el presente oficio, en orden a que la designación efectuada de conformidad con lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, configura una suplencia aun cuando de carácter especial, corresponde que se acompañe la aprobación antes aludida, toda vez que la

mencionada designación fue efectuada por un organismo diverso de aquel en que el servidor de que se trata conserva sus empleos.

Atendido lo expuesto, y para los efectos de que prosiga su estudio en esa División de Toma de Razón y Registro, se remiten las Resoluciones N°s. 319, de 2005, del Instituto de Normalización Previsional; 158, del mismo año, de la Dirección del Trabajo y 184, también de 2005, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, con todos sus antecedentes.

44.479, 23.09.05.

Procede pactar en contratos a honorarios un mayor número de días de feriado en las mismas condiciones establecidas para funcionarios públicos, en el artículo 103 del Estatuto Administrativo.

La Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un pronunciamiento que precise si procede pactar en los contratos a honorarios un aumento en los días de feriado según el tiempo trabajado, de manera similar al feriado progresivo establecido para los funcionarios públicos, y en caso de que proceda, se informe el número de años que deben considerarse en el cómputo, como asimismo, si es posible considerar tanto los años trabajados como independientes como los trabajados a honorarios.

Sobre el particular, cabe hacer presente que esta Contraloría General, mediante los Dictámenes N°s. 12.304, de 1996, 28.235, de 2001, y 29.501, de 2003, entre otros, ha precisado que si bien las personas contratadas a honorarios no se rigen por Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, sino por las estipulaciones de sus respectivos acuerdos de voluntades, es posible concederles análo-

gos derechos o beneficios que los establecidos para los servidores a quienes sí se aplica ese texto legal, como feriados, licencias, permisos, horas extraordinarias, cursos de capacitación y otros.

La misma jurisprudencia administrativa ha manifestado que para lo anterior es menester que se trate de beneficios económicos o estatutarios semejantes a los que se reconocen a los funcionarios públicos en el mencionado cuerpo legal, siempre que respecto de los contratados a honorarios se cumplan las mismas condiciones y requisitos que los que se exigen para que los funcionarios públicos impetren tales franquicias, todo ello, por cierto, en la medida que tales beneficios se hayan expresamente acordado en el respectivo contrato, añadiendo, el citado Dictamen N° 12.304, de 1996, que, en todo caso, estos beneficios no puede ir más allá de los que la ley estipula para quienes tiene la calidad de funcionarios públicos.

En este orden de ideas, y en armonía con lo expresado en el Dictamen N° 18.314 bis, de 2005, de este Organismo Fiscalizador, es menester señalar que si bien, tal como ya se anotó, los contratos a honorarios se rigen en principio, por las reglas contempladas en sus respectivas cláusulas, la determinación de su contenido debe, necesariamente, ajustarse al carácter público que posee la parte que requiere de los servicios que se prestarán, lo que obliga a la autoridad administrativa a considerar y respetar los principios que rigen su accionar, entre los cuales, y para estos efectos, tiene especial importancia el del respeto a la igualdad ante la ley, conforme al cual, en lo que interesa, y según lo dispone el artículo 19, N° 2, de la Constitución Política de la República, la autoridad administrativa se encuentra impedida de efectuar diferencias arbitrarias.

En este aspecto, es preciso señalar que respecto de los trabajadores regidos por el Estatuto Administrativo, para efectos del feriado progresivo, sólo se computarán los años trabajados como dependiente, esto es, aquéllos en que se ha realizado una actividad por cuenta ajena, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado y en relación a la cual se debieron efectuar cotizaciones previsionales, y no se considerarán los servicios remunerados sobre la base de un contrato a honorarios.

Expuesto lo anterior, esta Entidad de Control estima relevante para determinar la procedencia o improcedencia del establecimiento de una cláusula contractual en los términos consultados, la determinación de la calidad jurídica en que el trabajador prestó sus servicios en los años anteriores, esto es, si como dependiente o como contratado a honorarios.

Así, no afectaría el principio de igualdad ante la ley incorporar en un contrato de honorarios una cláusula que otorgue un mayor número de días de feriado al trabajador que acredite, mediante la certificación otorgada por la entidad previsional correspondiente, haber prestado servicios como dependiente por el mismo lapso de tiempo que la ley exige a los funcionarios públicos, para el otorgamiento del feriado progresivo y que se encuentra previsto en el artículo 103 de Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que dispone en lo que interesa, que el feriado será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

Por el contrario, el otorgamiento del beneficio de que se trata, computando para esos efectos los años trabajados como contratado a honorarios, vulneraría abiertamente el principio de igualdad ante la ley generándose diferencias arbitrarias en perjuicio de los empleados públicos, toda vez que esta posibilidad nos e les reconoce a los funcionarios públicos de planta y a contrata.

Por consiguiente, en mérito de lo expresado, esta Contraloría General cumple con manifestar que procederá pactar en los contratos a honorarios un mayor número de días de feriado en las mismas condiciones establecidas para los funcionarios públicos, esto es, reconociendo los años trabajados como dependiente de acuerdo al cómputo que se prevé en el artículo 103 de Ley N° 18.834.

47.182, 7.10.05.

Sobre el régimen previsional aplicable a los trabajadores de la salud, traspasados a las municipalidades.

A propósito de la divergencia suscitada entre la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social y la de esta Contraloría General en lo relativo al régimen previsional aplicable a los trabajadores de la salud, traspasados a las municipalidades o corporaciones municipales, el Instituto de Normalización Previsional solicita la definición de los criterios que deben utilizarse respecto de esta materia.

Sobre el particular, señala que por Oficio N° 31.264, de 2004, la Superintendencia de Seguridad Social interpretando los alcances del traspaso de que fueron objeto tales servidores, conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, ha sostenido que ellos mantienen el régimen previsional de la antigua Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, al cambiar de empleador con posterioridad al traspaso, siempre que no haya solución de continuidad en los servicios, perdiendo, en caso contrario, el derecho a continuar en dicho régimen, aun cuando el cese de funciones se produzca por una causa ajena a la voluntad del trabajador, contrariamente a lo sostenido por esta Entidad, que, en tal circunstancia, reconoce el derecho a conservar el citado régimen de previsión de los funcionarios públicos.

Agrega el Instituto ocurrente que la Superintendencia expresa, asimismo, que no existe ninguna disposición que establezca que los trabajadores por los cuales se consulta puedan afiliarse a la antigua Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República, puesto que, en todo caso, si el trabajador traspasado cambia de empleador, existiendo solución de continuidad entre las funciones objeto del traspaso y los servi-

cios prestados para otra entidad, el organismo que debe recibir las imposiciones es la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares.

En lo que atañe a aquellos trabajadores contratados directamente por las municipalidades o por las corporaciones, con posterioridad a la vigencia de Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, manifiesta el ocurrente que la Superintendencia de Seguridad Social estima que ellos se encuentran afectos a la antigua Caja de Previsión de Empleados Particulares o al ex Servicio de Seguro Social y no a la ex Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República, opinión esta última sostenida por la Contraloría General en su Dictamen N° 87, de 2003, con lo que igualmente se produciría una discordancia de pareceres, que habría que dilucidar.

En relación con la materia y de modo previo, cabe aclarar que sólo se definirá el régimen previsional del personal traspasado directamente a las municipalidades en virtud de lo dispuesto en el mencionado D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, en la medida que, en este caso, por tratarse de funcionarios públicos, es de la competencia de esta Entidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6° inciso primero de Ley N° 10.336, tal como se manifestara en el Dictamen N° 38.885, de 1998. Por el contrario, no se analizará la situación que afecta a los trabajadores traspasados a las corporaciones municipales, que por incidir en servidores de entidades privadas, es de conocimiento y resolución de la Superintendencia de Seguridad Social, según se ha señalado por esta Contraloría General mediante Dictámenes N°s. 23.412, de 1992 y 8.110, de 1997, entre otros.

Precisado lo anterior, cumple esta Entidad con expresar, desde luego, en lo relativo al primer aspecto de la consulta, que conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, antes de que su texto fuera sustituido por el artículo 15 de Ley N° 18.196 y en el artículo 2° transitorio de este último cuerpo legal, el personal traspasado a las municipalidades ha tenido la opción de conservar el régimen previsional de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en las condiciones que allí se establecen. Cabe precisar que esta normativa no exige que, para mantenerse en ese régimen previsional, el personal transferido permanezca inamovible en el cargo que tenía a la época de ejercer su derecho de opción.

Es por ello que, basados en este predicamento, entre otros, los Dictámenes N°s. 8.238, de 1984 y 13.009, de 1987, de esta Contraloría General, han concluido que la opción por conservar el régimen previsional para el personal traspasado, en los términos referidos, es una franquicia concedida por el legislador en beneficio propio y directo del personal transferido, cuyos efectos no pueden supeditarse al vínculo que el interesado mantenga con el servicio en que se materializó, de modo que la incorporación de esos servidores a establecimientos educacionales distintos, dependientes de otras municipalidades, no altera su condición de personal traspasado.

Por lo mismo, ha concluido esa jurisprudencia, el personal de los servicios traspasados que optó por conservar el régimen de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas en conformidad con la normativa anteriormente referida lo mantiene cuando, sin solución de continuidad, pasa a servir un cargo en otro establecimiento traspasado, sea que esta medida haya sido dispuesta por la autoridad o provenga de un acto voluntario del trabajador, como asimismo cuando, mediando solución de continuidad, el cese anterior de los servicios se hubiere producido por causas ajenas a su voluntad.

Esto último, por cierto, debe entenderse que tiene lugar en la medida que el respectivo servidor no se hubiere afiliado en el tiempo intermedio, al sistema de pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, puesto que en tal caso pierde la protección y queda sujeto a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 2° de este cuerpo legal, que le impide desafiliarse de dicho régimen.

El criterio descrito se aviene con la intención del legislador de proteger las expectativas previsionales de estos servidores, permitiéndoles conservar el régimen que traían antes de ser transferidos al área municipal, por lo que se confirma toda la jurisprudencia que sea armónica con el predicamento expuesto en el presente informe.

En lo que se refiere, luego al segundo punto de la consulta, esto es, si los personales contratados directamente por las municipalidades desde la vigencia de Ley N° 19.378, han podido integrar las imposiciones en el régimen de la ex Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República, como en esta última situación lo estableció el Dictamen N° 87, de 2003, criterio que no es compartido por la Superintendencia de Seguridad Social, es necesario tener en cuenta que Ley N° 19.378 dispone en su artículo 4°, en lo que interesa, que en todo lo no regulado expresamente por ese cuerpo legal, se aplicarán en forma supletoria las normas de Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales.

Ahora bien, interpretando los alcances del precepto citado, por Dictamen N° 34.066, de 1998, este Organismo Contralor estableció que en las materias no reguladas por Ley N° 19.378, se aplica supletoriamente Ley N° 18.883, y como dicho Estatuto de Atención Primaria no contiene normas relativas al régimen previsional de los servidores a quienes se aplica, es necesario remitirse, entonces, a la legislación municipal prevista en Ley N° 18.883, que sólo contempla disposiciones relativas a materias previsionales en los artículos 13 y 14 transitorios, que esta-

blecen una protección de los derechos que esos servidores tenían con anterioridad, señalando el citado artículo 13 transitorio que las normas legales y reglamentarias que regían los derechos de jubilación seguirán vigentes para el personal de las municipalidades al cual se aplicaban dichas disposiciones al 1° de septiembre de 1989.

Siendo ello así, y como quiera que, de acuerdo con los términos de la consulta, se trata de determinar, en la especie, el régimen previsional aplicable a los servidores contratados directamente por las municipalidades para la atención primaria de salud desde la entrada en vigencia de Ley N° 19.378 –publicada en el Diario Oficial el 13 de abril de 1995– respecto de los cuales, como se señalara, no existen disposiciones previsionales especiales o de protección, que los rijan, su situación debe dilucidarse de acuerdo a las normas generales sobre la materia.

De esta forma, es dable sostener que para ellos es imperioso cotizar en el régimen establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, toda vez que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1° transitorio de dicho decreto ley, los trabajadores que se afilien por primera vez después del 31 de diciembre de 1982, han debido incorporarse necesariamente al sistema que ese decreto ley regula, salvo que en virtud de lo previsto en el inciso primero de dicho artículo 1° transitorio sean o hayan sido imponentes de alguna institución de previsión, a quienes les asiste el derecho a optar entre el sistema que establece el D.L. N° 3.500 y el régimen vigente a la fecha de publicación que le corres-

ponda "de acuerdo con la naturaleza de sus servicios".

En este orden de ideas, es preciso manifestar que pronunciándose acerca de la calidad jurídica que tienen, entre otros, los servidores que se desempeñan en los departamentos de salud municipal, por Dictamen N° 26.811, de 1995, y 6.255, de 1996, se ha sostenido que ellos son funcionarios municipales, aun cuando se rijan por estatutos diversos al de Ley N° 18.883, toda vez que el departamento de salud municipal, como igualmente ocurre con los departamentos de educación municipal, no constituyen entidades distintas a los municipios, sino que forman parte de ellos.

Por tal motivo, es dable concluir que los trabajadores a que alude el segundo punto de consulta, contratados directamente por las municipalidades, deben cotizar en el régimen del D.L. N° 3.500, de 1980, sin perjuicio de que opten por continuar adscritos al antiguo régimen previsional por la vía de la protección instaurada en el inciso primero del artículo 1° transitorio de ese mismo decreto ley, en cuyo caso, les asiste el derecho a imponer en la ex Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República, atendida la naturaleza de los servicios que ahora prestan, tal como se expresara en el referido Dictamen N° 87, de 2003.

Finalmente, cumple anotar que ese Instituto de Normalización Previsional deberá dar estricto cumplimiento a los criterios contenidos en el presente informe, acorde con lo previsto en los artículos 6°, inciso primero y 9°, inciso final de Ley N° 10.336.

47.190, 7.10.05.***Sobre procedencia del descuento a la bonificación por retiro.***

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Director de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, solicitando un pronunciamiento respecto de la interpretación de las normas relacionadas con la bonificación por retiro previstas en Ley N° 19.882, en la situación que señala.

Fundamenta su presentación, manifestando que un funcionario de esa Dirección de Presupuestos, solicitó reliquidación del pago del mencionado beneficio debido a que éste habría sido cancelado erróneamente, descontándole un mes adicional. Agrega que el empleado cumplió 65 años el 19 de junio de 2004, retirándose de la Institución a contar del 1° de junio de 2005; así, atendida la interpretación de los artículos octavo y noveno de Ley N° 19.882, se efectuó el descuento equivalente a dos meses de remuneraciones.

Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que los artículos séptimo y octavo de Ley N° 19.882, establecen una bonificación por retiro para los funcionarios de carrera y a contrata, de los organismos que indica, que tengan 65 o más años de edad si son hombres, y 60 o más años, si son mujeres y que comuniquen su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos, dentro de los períodos que se señalan.

Ahora bien, en virtud del inciso segundo del artículo octavo, de Ley N° 19.882, en relación con el artículo 5° del reglamento aprobado por el Decreto N° 834 de 2003, del Ministerio de Hacienda, los funcionarios que cumplan las edades establecidas para el beneficio en el primer semestre de cada año deberán comunicar su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo dentro de los primeros meses de éste, a saber, entre el 1°

de enero y el 31 de marzo de cada año, En dicha oportunidad deberán indicar la fecha en que harán dejación de su cargo o empleo, la que deberá estar comprendida en el mismo semestre para no quedar afecto a las disminuciones que establece el artículo noveno.

Enseguida, de los antecedentes tenidos a la vista se infiere que el funcionario cumplió años el día 19 de junio de 2004, motivo por el cual debió haber comunicado su decisión de renunciar voluntariamente a su cargo o empleo, entre el 1° de enero y el 31 de marzo de 2004, independientemente de que a esa data aún no hubiese cumplido la edad requerida, esto es, 65 años.

Asimismo y tal como lo señala la ley en comento, el servidor que cumplió años dentro del primer semestre del año 2004, debió además de anunciar su renuncia, haber hecho dejación efectiva del cargo dentro de ese mismo semestre, con el objeto de haber gozado en forma íntegra del beneficio estipulado en la ley.

Ahora bien, en la situación en consulta, el funcionario se retiró del Servicio en junio del presente año, es decir, hizo dejación de su cargo dentro del primer semestre del año 2005, en este sentido, según lo establece el inciso tercero del artículo octavo, los empleados que no postulen en los términos indicados, podrán hacerlo en períodos posteriores, en cuyo caso, según lo ordena el artículo noveno, la bonificación se disminuirá en un mes por cada semestre en que el funcionario, habiendo cumplido el requisito de edad para tal efecto, no se haya acogido al procedimiento establecido, de forma tal que por cada semestre que el funcionario postergue su decisión de renunciar al cargo, deberá descontarse del beneficio, un mes de bonificación.

(Aplica Dictámenes N°s. 38.591 y 47.184 de 2003)

Con todo, al haber cumplido el funcionario la edad requerida para optar al beneficio de retiro estipulado en Ley N° 19.882 en junio del año 2004, y, habiéndose retirado en junio de 2005, procede el descuento estipulado en el artículo noveno del precitado cuerpo legal, equivalente a dos meses de remuneración, toda vez que la persona permaneció dos semestres adicionales en su cargo, esto es, el

primer y segundo semestre del año 2004, retirándose efectivamente dentro del primer semestre del año 2005.

En consecuencia, es dable señalar que el procedimiento de descuento de dos meses de remuneración, por aplicación de los artículos octavo y noveno de Ley N° 19.882, aplicado al ex funcionario de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, don XX., se encuentra ajustado a derecho.

48.051, 14.10.05.

Sobre atribuciones y responsabilidades de CORFO respecto de las obligaciones laborales y previsionales que pesan sobre los beneficiarios de subsidios para proyectos solventados con el Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico.

Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción solicita se dictamine respecto de las observaciones formuladas por la Contraloría Regional del Maule en su informe N° 31 de 2003, sobre auditoría efectuada al 31 de diciembre de 2002, en relación a proyectos solventados con el Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico, FONTEC.

El documento señalado de esa Oficina Regional, ha sostenido que no procede la aprobación del primer informe de avance financiero del proyecto que indica, sin que se adjunten las declaraciones o pagos de imposiciones previsionales y de salud de la mano de obra contratada. Tal predicamento se funda en el artículo 55 del D.L. N° 1.263, de 1975, que obligaría a los funcionarios que tienen a su cargo fondos públicos, a velar por el cumplimiento, entre otras, de las leyes de naturaleza laboral y previsional.

Sostiene el ocurrente que la citada norma, si bien exige que los ingresos y gastos de los servicios públicos deben contar con el

respaldo de la documentación que justifique tales operaciones y que acredite el cumplimiento de las leyes tributarias, de ejecución presupuestaria y de cualquier otro requisito que exijan los reglamentos o leyes especiales sobre la materia, no debe ser interpretada en términos amplios, que permitan incluir el mencionado tipo de normas. A contrario sensu, aduce que el artículo 59 de Ley N° 19.728, impone expresamente ese deber sólo en relación al seguro de desempleo.

Por otra parte, agrega que no puede estimarse, como lo entiende la Contraloría Regional referida, que CORFO tenga la calidad de dueño de la obra, empresa o faena respecto de un proyecto productivo realizado por un particular con un subsidio otorgado por ese ente estatal, por lo que no puede ser subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales contraídas por una empresa favorecida con tal incentivo.

A su turno, la Contraloría Regional del Maule, en los Oficios N°s. 1.376, de 2004 y 127, de 2005 reafirma las observaciones for-

muladas en el citado informe de auditoría, sosteniendo, en lo substancial que los recursos otorgados a particulares a través de proyectos concursables de FONTEC, son caudales financieros del Estado, por lo que los funcionarios que los manejan, deben verificar no sólo el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la operación que efectúa el propio servicio otorgante, sino que, además, el acatamiento de otras obligaciones, como las laborales y previsionales, que corresponde asumir al particular beneficiario de los fondos. En tal sentido, estima que, en los términos del Código del Trabajo, CORFO es solidariamente responsable del cumplimiento de estas últimas prestaciones, en el carácter de "dueño de la faena".

Como puede apreciarse el pronunciamiento requerido en la especie persigue dilucidar, por una parte, la extensión de las atribuciones y deberes que en materia de control de ingresos y gastos corresponde a CORFO, en lo relativo a los subsidios de proyectos productivos que otorga a particulares, y por otro lado, sí es posible entender que tal Organismo, en el desarrollo de esas acciones, es susceptible de ser considerado subsidiariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los particulares beneficiados con el citado financiamiento.

En relación al primer punto planteado, conviene tener presente que el artículo 55 del D.L. N° 1.263, de 1975, Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, establece textualmente, en su inciso primero, que "los ingresos y gastos de los servicios o entidades del Estado, deberán contar con el respaldo de la documentación original que justifique tales operaciones y que acredite el cumplimiento de las leyes tributarias, de ejecución presupuestaria y de cualquier otro requisito que exijan los reglamentos o leyes especiales sobre la materia".

Dicha disposición se refiere a los fondos que recaudan los organismos estatales y a los egresos que deben realizar en el cumplimien-

to de sus funciones, y su propósito es verificar la legalidad, por parte de tales entidades, de las operaciones de ingresos y gastos en que incurren, a través de los documentos que las amparen, y el cumplimiento que se haya dado a obligaciones adicionales relacionadas con las normas de carácter tributario que afectaren tales actos y las referentes a la ejecución presupuestaria, como ocurre con el artículo 56 de Ley N° 10.336, que obliga a imputar todo gasto, a nivel de ítem del presupuesto respectivo, y de cualesquiera otros requisitos especiales que, en torno a esas materias, establezca la preceptiva vigente.

De lo expuesto se sigue que no resulta dable entender que el indicado artículo 55 abarque la verificación, por parte de los servidores públicos, de obligaciones de naturaleza laboral o previsional cuya satisfacción incumbe a particulares que son beneficiarios de subsidios conferidos con cargo a fondos estatales, como ocurre en la especie.

Al respecto, es necesario señalar, como consideración de carácter general, que, tratándose de recursos que los organismos públicos otorgan a particulares, a título de subsidio o aporte financiero para cumplir determinados objetivos y fines específicos, tales caudales salen del patrimonio estatal y pasan a incorporarse al del ente receptor. En otros términos, acorde con lo señalado en la reiterada jurisprudencia de este Organismo Contralor, contenida, entre otros en el Dictamen N° 20.211, de 1993, se trata de sumas que, por su entrega, quedan desafectadas de su calidad de públicas, radicándose definitivamente en el dominio de la persona u órgano privado que las recibe, sin perjuicio de que, respecto de tales fondos, deban cumplirse los objetivos para los cuales fueron conferidos.

Acorde con el criterio que se viene sustentando, la verificación del cumplimiento de los objetivos del aporte o subsidio, por parte del organismo estatal otorgante, no puede entenderse que comprenda también la constatación del acatamiento por la institución

beneficiaría de esa ayuda, de aquellas obligaciones que son propias de su funcionamiento interno, como son las que emana de la relación de trabajo, esto es, las de índole laboral o previsional, por cuanto es evidente que estas no se han contraído por el Estado. En cambio, es dable considerar que la legislación vigente ha encomendado a determinados entes fiscalizadores el control de esos deberes, dotándolos de potestades en tal sentido.

Con todo, lo expresado no implica que el ente público que ha conferido un subsidio o aporte, se desentienda absolutamente del tema si advirtiere que la inobservancia de las obligaciones laborales o previsionales por parte del beneficiario de esa ayuda económica, de alguna manera pudiere afectar el logro del propósito perseguido con su otorgamiento, poniendo en riesgo el desarrollo del proyecto así solventado, en cuyo caso deberá poner tal situación en conocimiento de los entes fiscalizadores competentes, para los fines que haya lugar.

Precisado lo anterior, corresponde determinar ahora si es posible entender que CORFO, al otorgar ayuda económica a proyectos de producción presentados por particulares, es susceptible de ser considerado subsidiariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que pesan sobre las empresas beneficiadas con el citado financiamiento.

Al respecto, cabe tener en cuenta el artículo 64 del D.F.L. N° 1 de 2002, del Ministerio del Trabajo y de Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, cuyo inciso primero establece que el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

Fluye del texto de la disposición transcrita, que la responsabilidad subsidiaria que ella impone recae en aquel que tiene la calidad de "dueño de la obra, empresa o faena", siendo del caso que, para que ellos se configure, es menester que el contratista lleve a cabo una obra por cuenta ajena, vale decir, en que la prestación material cuya ejecución se le ha encargado, ceda en beneficio de aquel que ha convenido sus servicios.

Corresponde anotar que, en la especie no concurren los elementos antes señalados, toda vez que el rol de CORFO en el desarrollo de los proyectos antes aludidos, se limita al financiamiento de los mismos, sin que ello le reporte beneficios, participación o contraprestación alguna que le confieran el carácter de "dueño de la obra, empresa o faena", los que en verdad ceden en provecho exclusivo del particular beneficiado con el financiamiento estatal, descartándose de plano, en tales circunstancias, la aplicación del artículo 64 del Código del Trabajo en lo que a CORFO concierne.

Ahora bien, en la situación que se analiza, el proyecto que ha sido objeto de las observaciones formuladas por la Contraloría Regional del Maule fue financiado con un subsidio conferido con cargo a la asignación de transferencia 25-32-009 "FONTEC", del presupuesto de la Corporación para el año 2002, por lo que, acorde con lo ya expresado, tal Organismo, al hacer entrega de la suma respectiva a la empresa o entidad beneficiaria, se desprendió de ella, pasando a incorporarse al patrimonio de la última, con el objeto, por cierto, de destinarlos a la ejecución del proyecto, lo cual es sin perjuicio de que el organismo otorgante de la misma, haya tenido el deber de verificar el correcto uso de esos fondos en el cumplimiento efectivo de los objetivos de dicho proyecto.

Sobre la base de las consideraciones expuestas, esta Oficina Central debe concluir que se deben dejar sin efecto las observaciones formuladas sobre la materia por la Contraloría Regional del Maule.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

291, 26.01.06.

Tratamiento Tributario de las Cotizaciones Voluntarias y/o Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario que efectúen los Prácticos de Puertos y Canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante, atendido que se encuentran afectos al Impuesto del artículo 42º, N° 1, de la Ley de la Renta, no obstante su calidad de Trabajadores Independientes.

Fuentes: Artículo 42º, N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Oficio N° 459, de 2005.

1. Por Oficio Ordinario indicado en el antecedente, expresa que se ha dirigido a esa Superintendencia, el Sr. Presidente de la Asociación de Prácticos Autorizados de Canales A.G., solicitando que ese Organismo Fiscalizador instruya a las A.F.P. en el sentido que las cotizaciones voluntarias enteradas por los Prácticos Autorizados de Canales en su cuenta de capitalización individual de la Administradora en que se encuentren incorporados, no obstante su calidad de trabajadores independientes, sean consideradas como cotizaciones voluntarias efectuadas en calidad de trabajador dependiente, del artículo 42º N° 1 de la Ley de la Renta, en la modalidad indirecta vía empleador, y así quede consignado en el Certificado N° 24.

Expresa a continuación, que el petionario funda su presentación en lo informado por este Servicio al Sr. Gerente General de la A.F.P. XXXXXX S.A., mediante Oficio Ord. N° 459, de 2005, que en síntesis, sobre la base de lo dispuesto en el Decreto N° 398, de 1985,

del Ministerio de Defensa Nacional que aprueba el Reglamento de Prácticos de Canales, señala que los Prácticos Autorizados serán nombrados por el Director General del Litoral y de la Marina Mercante, el que asimismo podrá poner término a su nombramiento, 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. Por lo que 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 42º de la Ley de la Renta.

Agrega, que en el aludido Oficio se señala que este Servicio no tiene competencia para calificar la calidad en que tales personas efectúan sus cotizaciones previsionales en las A.F.P., siendo estas entidades las más calificadas o competentes para conocer de tal mate-

ria, de acuerdo con los procedimientos y formularios con que cuentan para recaudar las cotizaciones de sus respectivos afiliados.

Señala más adelante esa Superintendencia, que precisados los antecedentes de hecho de la materia que se ha sometido a su conocimiento y consideración, en primer término resulta necesario señalar que de conformidad a las atribuciones que le otorga su Estatuto Orgánico, contenido en el D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entre otras, en virtud de lo dispuesto en la letra i) del artículo 3°, corresponde a ese Organismo Fiscalizador interpretar la legislación y reglamentación en vigencia e impartir normas generales obligatorias para su correcta aplicación por las Administradoras.

En este contexto normativo, informa, que de acuerdo con los artículos 89 y 90 del D.L. N° 3.500, de 1980, toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema de Pensiones que establece este texto legal en la calidad de independiente, y la primera cotización efectuada a una Administradora, produce su afiliación al Sistema.

De esta forma, puede sostenerse que el concepto de trabajador independiente para los efectos de afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, guarda relación con el que establece el Código del Trabajo.

Por su parte, la letra c) del artículo 3° del Código del Trabajo, define al trabajador independiente, como todo aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

En consecuencia, del artículo 89 del D.L. N° 3.500, en relación con la letra c) del artículo 3° del Código del Trabajo, esa Superintendencia concluye que para efectos del derecho a la Seguridad Social y obtener los beneficios que establece el Sistema, el único requisito que se exige para que una persona en forma voluntaria pueda afiliarse en la calidad de trabajador independiente, es que desarrolle en forma autónoma o independiente, esto es, sin vínculo de subordinación o dependencia, cualquier profesión, ocupación lucrativa, oficio, trabajo o actividad mediante la cual obtenga un ingreso.

De ello se deriva que para los efectos de los beneficios de seguridad social y forma de enterar las cotizaciones previsionales para pensiones y salud, no resulta jurídicamente procedente calificar ni homologar como trabajadores dependientes a los Prácticos Autorizados de Canales, afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500.

No obstante, agrega, como medida para mejor resolver, se ha estimado necesario solicitar a este Servicio un pronunciamiento respecto a si exclusivamente para efectos tributarios, atendido que en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 42° N° 1 de la Ley de la Renta, 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 la Marina Mercante, resultaría procedente que se les aplicara el régimen establecido en el N° 1 del inciso primero del artículo 42° bis de la Ley de la Renta, pudiendo rebajar, de la base imponible del impuesto único de Segunda Categoría, el monto de la cotización voluntaria y/o depósito de ahorro previsional voluntario que estos contribuyentes efectúen de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del D.L. N° 3.500, hasta un monto total mensual equivalente a 50 U.F.

Por otra parte, y en este mismo orden de ideas, el nuevo inciso tercero agregado al artículo 50 de la Ley de la Renta por el N° 5 del artículo 1° de la Ley N° 19.768, otorga el derecho a deducir de las rentas de la Segunda Categoría afectas al Impuesto Global Complementario a los depósitos de ahorro previsional voluntario y cotizaciones voluntarias que efectúen de conformidad a lo dispuesto en el artículo 42° bis de la Ley de la Renta, sólo a los afiliados en la calidad de trabajadores independientes que sean contribuyentes personas naturales clasificados en el N° 2 del artículo 42° de dicha ley, deducción que se efectuará bajo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que establece el citado inciso tercero del artículo 50 de esta misma ley.

2. Sobre el particular, cabe expresar en primer término, que este Servicio mediante el Oficio N° 459, de fecha 8.02.2005, y atendido a lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto N° 398, publicado en el Diario Oficial de 24.07.1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento de Prácticos, expresó que 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. Además, se señaló a través del citado dictamen, que este Servicio no tiene competencia para calificar la calidad en que tales personas efectúan sus cotizaciones previsionales en las A.F.Ps., 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.

3. No obstante lo anterior, y en respuesta a la consulta que formula en los dos últimos párrafos de su presentación relativa a materias de carácter tributario y transcritos en el número 1.- del presente oficio, cabe hacer presente que por disposición expresa del inciso cuarto del número 1.- del artículo 42° de la Ley de la Renta, los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante, se rigen por las normas de los trabajadores dependientes, situación que naturalmente debe ser extensiva para todos los efectos tributarios que digan relación con las rentas que perciben por dicha actividad.

415, 7.02.06.

Acreditación de Gastos por Concepto de Movilización, conforme a las normas del artículo 31°, de la Ley de la Renta.

Fuentes: Artículos 50° y 42°, N° 2, de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 21, de 1991.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que posee una oficina de

contabilidad, con más de 30 clientes, a los cuales fuera de efectuar la labor de Contador, también les efectúa los siguientes trámites:

- Timbraje ante el SII;

- Presentaciones por notificaciones;
- Presentar licencias médicas de sus trabajadores ante el COMPIN e ISAPRES;
- Presentar cartas de términos de contratos ante la Inspección del Trabajo;
- Representación ante la Inspección del Trabajo por denuncia de los trabajadores;
- Retirar y devolver la documentación correspondiente a la confección de los Libros de Compras y Ventas.

Agrega, que con ello efectúa un gasto diario igual o superior a 12 locomociones diarias y que anualmente es superior a \$ 800.000 y cuyo valor al no ser rebajado de la contabilidad simplificada grava enormemente su Global Complementario provocando cambio de tramos y afectando la realidad natural de sus ingresos y castigándolo con impuestos que no debiera cancelar. Producto de una fiscalización se le señaló que éste es un gasto que no podía probar fehacientemente, por lo tanto se le rechazaba como tal.

Expresa, que como esta Superioridad debe estar consciente, este no es un gasto evitable ni opcional, es un gasto en el que realmente se incurre. Ante la imposibilidad de hacerlo con documentación nominativa como lo sugiere el fiscalizador, solicita que se le oriente, ya que tanto él como muchos otros profesionales están en la misma condición respecto a este tipo de gastos menores y la forma de poder acreditarlos ante el SII. Como ejemplo tienen los boletos de locomoción colectiva, que si bien dan un boleto (no nominativo), no sucede lo mismo con el transporte de ferrocarril metropolitano que opera con ticket retenido y en el futuro el transporte Transantiago que lo hará de la misma forma,

señalando finalmente que considerando la campaña de modernización implementada por este Servicio, sugiere haya también una modernización respecto a este tema.

2. Al respecto, cabe tener presente que sobre la materia, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley de la Renta, este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 21, de 1991, expresando que los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, que opten por rebajar sus gastos efectivos, deben atenerse a las normas sobre deducción de gastos que la Ley de la Renta contempla en su artículo 31 para los contribuyentes de la Primera Categoría, pero sólo en aquella parte en que dichas normas sean pertinentes.

Conforme con lo anterior, es posible indicar que, en general, pueden rebajarse todos los gastos que reúnan los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se relacionen directamente con el ejercicio de la profesión u ocupación lucrativa, es decir, que no se traten de gastos ajenos al giro del contribuyente;
- b) Que se trate de gastos necesarios para producir la renta de la Segunda Categoría, esto es, deben ser inevitables u obligatorios. Por consiguiente, debe considerarse no sólo la naturaleza del gasto, sino, además, su monto, es decir, hasta qué cantidad el gasto ha sido necesario para producir la renta del ejercicio anual cuya renta líquida imponible se está determinando;
- c) Que se haya incurrido efectivamente en el gasto, es decir, que se haya pagado en el ejercicio anual respecto del cual se está determinando la renta líquida imponible. No se acep-

ta la deducción de gastos que se encuentren solamente adeudados y no pagados; y

- d) Que los gastos se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el Servicio de Impuestos Internos. Es decir, el contribuyente debe probar la naturaleza, necesidad, efectividad y monto de los gastos, con los medios de que disponga, pudiendo el Servicio impugnar los medios probatorios ofrecidos por el contribuyente, si por razones fundadas no se estimaren fehacientes.
3. En consecuencia, y teniendo presente lo antes expuesto, para que un gasto pueda ser considerado como necesario para producir la renta, resulta fundamental que se cumplan al efecto todos los requisitos enumerados, entre los que se encuentra aquel que dice relación con la acreditación y justificación en forma fehaciente ante este Servicio; de lo que se concluye que el contribuyente necesariamente debe contar con documentación que compruebe el gasto de que se trata, la que debe tener el carácter de fehaciente.

Atendido lo señalado, si el contribuyente no cuenta con la documentación que le permita acreditar el gasto y su carácter de necesario, o bien, si contando con algún tipo de documentación, la misma no permite acreditarlo en forma fehaciente, el gasto de que se trate no podrá ser deducido como tal por no cumplirse los requisitos legales al efecto.

Ahora bien, en el caso planteado por el recurrente, cabe señalar que, en opinión de este Servicio, los boletos de la locomoción colectiva, por sí solos, no constituyen para efectos tributarios, justificación fehaciente del gasto que se pretende deducir, ya que ellos no dan fe de su necesidad, efectividad y monto. Consecuentemente, para que las cantidades a que se refiere el contribuyente en su presentación, puedan deducirse de la base imponible del impuesto, deberán sustentarse en otras probanzas adicionales que, unidas a los boletos, permitan acreditar efectivamente las circunstancias antes señaladas, sin perjuicio de la facultad de este Servicio de impugnar tales antecedentes, si por razones fundadas se estimare que no hacen fe de lo que se pretende.

533, 13.02.06.

Situación Tributaria de las Becas de Estudio otorgadas a los médicos de acuerdo con lo dispuesto por el N° 18, del artículo 17°, de la Ley de la Renta, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 43°, de la Ley N° 15.076.

Fuentes: Artículo 17°, N° 18 de Ley sobre Impuesto a la Renta; Art. 126° del Código Tributario; artículo 29° de Ley N° 15.076. Circular N° 41, de 1999.

1. Por Ordinario indicado en el antecedente, esa Dirección Regional ha trasladado

la presentación de XXXXXX, quien señala que mediante Resolución exenta N° 000, de 200X, del Servicio de Salud de YYY, se le autoriza una comisión de estudios para realizar una beca en la especialidad de medicina de urgencia en la Universidad TTTTTT, Hospital ZZZ,

desde el X de x de 200x al xx de xx de 200x.

Agrega que dicho Servicio de Salud, al emitir los respectivos certificados de renta por el período en que hizo uso de la beca, consideró que los estipendios percibidos estaban afectos al impuesto de Segunda Categoría, situación que le ha provocado un serio perjuicio, ya que al haber realizado otras actividades remuneradas en la misma época y al verse obligado a reliquidar los impuestos respectivos, aparece con una abultada deuda, ascendente a \$ 0.000.000.

Expresa, que considera que el tratamiento que el Servicio de Salud dio a los estipendios percibidos como becario contraviene la normativa que rige la materia.

En efecto, señala, que el inciso quinto del artículo 43° de la Ley N° 15.076, modificado por la Ley N° 19.664, dispone: "El estipendio que perciban los profesionales becarios por tal concepto estará sujeto a lo dispuesto en el número 18 del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta". A su turno, esta última disposición señala que no constituye renta "Las cantidades percibidas o los gastos pagados con motivo de becas de estudio".

Por su parte, agrega, que la Circular N° 41, del 28 de julio de 1999, de este Servicio señala, en lo que interesa que: "las cantidades pagadas por concepto de "beca" a los profesionales generales de zona del Servicio Nacional de Salud no constituirán renta respecto de sus beneficiarios puesto que dicha norma hace aplicable lo dispuesto en el artículo 17 N° 18 de la Ley de la Renta. En consecuencia, la totalidad de las remuneraciones que se paguen, abonen en cuenta o pongan a disposición de los beneficiarios de dichas becas, habida consideración de la readecuación de las asigna-

ciones de estímulo en los casos y en la forma establecida en el artículo 9° de la Ley N° 15.076, no quedan afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría a que se refieren los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la ley del ramo".

Agrega la Circular que "El carácter de "no renta", que por mandato legal, se otorga a los estipendios comentados precedentemente, no se pierde por el hecho de que sobre una parte de ellos deban efectuarse imposiciones previsionales de acuerdo a lo prevenido en el inciso cuarto del artículo 43° de la Ley N° 15.076, ya que por sobre dicha disposición prima la norma especial transcrita en el punto f.1) anterior, la cual taxativamente les otorga el carácter de ingresos no constitutivos de renta".

Expresa que de acuerdo a lo antes expuesto se puede advertir, que el Servicio de Salud de YYY ha interpretado y aplicado erróneamente las citadas normas, por lo que solicita un pronunciamiento sobre la materia y se adopten las medidas que en derecho correspondan para corregir esta situación y que se le reliquiden debidamente los tributos que le afectan.

Esa Dirección Regional señala, que con el fin de dar respuesta al peticionario sobre la materia en cuestión, y al existir dudas en cuanto a que si es o no aplicable, en el caso en consulta, lo instruido por el Servicio en la letra f) de la Circular N° 41 de 1999, toda vez que en la Res. Ex N° 151 de 9.02.2001, del Ministerio de Salud, se señala entre otras disposiciones legales, para los efectos de otorgar la beca, el artículo 29° inciso primero de la Ley N° 15.076 y la Circular antes referida hace mención al régimen de becas que establece el artículo 43° de la Ley N° 15.076, se remiten los antecedentes del caso para que se emita un pronunciamiento al respecto.

2. Sobre el particular, cabe señalar que esta Dirección Nacional mediante la Circular N° 41, de 1999, publicada en Internet, ha impartido las instrucciones pertinentes relativas al tratamiento tributario de las becas de estudio a que se refiere el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, estableciendo respecto de la materia en consulta en la letra f) del N° 1 del Capítulo III de dicho instructivo lo siguiente:

"f) Situación de las becas otorgadas a los profesionales médicos.

f.1) El artículo 43 de la Ley N° 15.076, sobre Estatuto para los médicos-cirujanos y otros profesionales de la salud, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está fijado en el Decreto Supremo del Ministerio Salud Pública N° 252, publicado en el Diario Oficial de 26 de noviembre de 1976, establece en el inciso primero que: "El Servicio Nacional de Salud y las Universidades del Estado o reconocidas por éste podrán otorgar becas destinadas al perfeccionamiento de una especialidad médica, dental, químico-farmacéutica o bio-química...".

El inciso quinto del mismo artículo, por su parte, dispone lo siguiente:

"Los profesionales generales de zona del Servicio Nacional de Salud que se incorporen al régimen de becas que establece este artículo, percibirán, por concepto de monto mensual de la beca, una suma equivalente a la totalidad de las remuneraciones que les correspondían como profesionales generales de zona, sin perjuicio de la reducción de la asignación de estímulo que corresponde efectuar de acuerdo a las disposiciones del artículo 9°. Este estipendio, al igual que el que perciben los demás profesionales becarios, se encuentra sujeto a lo dispuesto en el N° 18 del Art. 17 de la Ley de Impuesto a la Renta".

f.2) En virtud de la disposición legal transcrita, las cantidades pagadas por concepto de "beca" a los profesionales generales de zona del Servicio Nacional de Salud no constituirán renta respecto de sus beneficiarios puesto que dicha norma hace aplicable lo dispuesto en el artículo 17 N° 18 de la Ley de la Renta. En consecuencia, la totalidad de las remuneraciones que se paguen, abonen en cuenta o pongan a disposición de los beneficiarios de dichas becas, habida consideración de la readecuación de las asignaciones de estímulo en los casos y en la forma establecida en el artículo 9° de la Ley N° 15.076, no quedan afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría a que se refieren los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la ley del ramo.

f.3) El carácter de "no renta", que por mandato legal, se otorga a los estipendios comentados precedentemente, no se pierde por el hecho de que sobre una parte de ellos deban efectuarse imposiciones previsionales de acuerdo a lo prevenido en el inciso cuarto del artículo 43° de la Ley N° 15.076, ya que por sobre dicha disposición prima la norma especial transcrita en el punto f.1) anterior, la cual taxativamente les otorga el carácter de ingresos no constitutivos de renta".

3. Ahora bien, analizados los antecedentes que expone el recurrente en su escrito, esta Dirección Nacional estima que su situación particular queda comprendida en la instrucción transcrita en el número precedente, por lo que debe accederse a lo solicitado, en cuanto a que la institución pagadora de las rentas no ha considerado lo establecido en dicha Circular para la emisión de los certificados de renta del contribuyente, por lo que procede en la especie corregir tal situación, y las eventuales devoluciones de impuestos que resulten a favor del recurrente deben regirse por la normativa prevista en el artículo 126 del Código Tributario, verificando previamente el

cumplimiento de los supuestos básicos que establece dicha norma legal.

En cuanto a la duda que presenta esa Dirección Regional, en el sentido de que la Resolución Ex. N° 151, de 2001, Ministerio de Salud, haga alusión al inciso primero del artículo 29 de la Ley N° 15.076 y no al artículo 43 de dicho texto legal, se informa que ello no invalida lo instrui-

do por este Servicio mediante la citada Circular N° 41, de 1999, ya que dicha norma (artículo 29 inciso primero), sólo establece que los profesionales funcionarios de planta y a contrata que sean destinados a un lugar diferente de su residencia habitual, tendrán derecho a los beneficios que contempla el artículo 93°, letra d), de la Ley N° 18.834, a menos que hayan solicitado su traslado.

574, 15.02.06.

Contribuyentes obligados a presentar una Declaración Anual de Impuesto a la Renta.

Fuentes: Artículo 65°, N° 3; artículos 42°, N° 2, y 55 bis de Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, se señala que ha recibido en esa Dirección Regional la presentación del contribuyente XXXXXX, quien solicita la anulación de multa por presentación fuera de plazo de su declaración de Impuesto a la Renta correspondiente al Año Tributario 2002, la que fue presentada el 3.05.2005.

Agrega, que de acuerdo con lo informado por el Departamento de Fiscalización, el contribuyente no estaba obligado a presentar dicha declaración, por tener sólo ingresos procedentes del Art. 42 N° 1 de la Ley de Impuesto a la Renta. Dicho Departamento señala que se presentó el formulario 22 por el contribuyente únicamente para hacer uso del beneficio establecido en el artículo 55 bis de la misma ley. Conforme lo anterior, sugiere el Departamento de Fiscalización acceder a la solicitud de anulación de la multa.

Expresa, que no obstante lo informado por el Departamento de Fiscalización, el suscrito observa que los ingresos del contribuyente superan las 10 U.T.A., por lo que difiere de la referida conclusión en cuanto a la inexistencia del contribuyente de presentar su declaración impositiva dentro del plazo legal para hacer uso del citado beneficio.

Señala por otro lado, que cabe tener presente al respecto que la Circular N° 17, de 21.03.2005, que contiene el Suplemento Tributario para la Operación Renta 2005, en su capítulo V, letra (A), dispone textualmente que "la liberación de presentar una declaración de impuesto Global Complementario (en los casos señalados en los números (1), (2) y (3) de esta letra (A)), es sin perjuicio de la presentación de la declaración respectiva, cuando el contribuyente por las rentas exentas del citado tributo, tenga derecho a solicitar la devolución de eventuales remanentes de impuestos a su favor, provenientes de retenciones de impuestos practicadas; pagos provisionales mensuales efectuados; créditos que

le otorga la ley (por ejemplo, crédito por impuesto de Primera Categoría) o saldos de impuestos a su favor por la reliquidación del impuesto Global Complementario o Unico de Segunda Categoría, por inversiones realizadas en la adquisición de viviendas acogidas a los beneficios tributarios que establece el artículo 55 bis de la LIR o la Ley N° 19.622/99, o en los títulos, valores o instrumentos de ahorro que señala el artículo 57 bis de la Ley de la Renta. En estos casos, los citados contribuyentes deben presentar la Declaración de Impuesto en el mismo plazo que rige para los obligados por ley a esta exigencia, esto es, en los plazos indicados en la letra (E) del Capítulo I anterior".

Por otro lado, se expresa que los Oficios Circulares N°s. 45, de 2002, y 5, de 2005, se refieren a aquellos casos en que se ha girado multas a los contribuyentes que presentan declaración fuera del plazo legal, pero cuyas rentas de Impuesto Global Complementario no exceden las 10 U.T.A. En cambio, el caso en estudio, en que el contribuyente presenta exclusivamente ingresos del Art. 42 N° 1 de la Ley de Impuesto a la Renta, no estaría contemplado en dichas instrucciones.

Finalmente señala, que atendido a lo expuesto precedentemente y dado que la naturaleza del problema planteado ofrece dudas sobre la aplicación de la normativa vigente sobre la materia, se ha estimado pertinente remitir a esta Dirección Nacional los antecedentes, con la finalidad de que se emita un pronunciamiento al respecto, de acuerdo a lo señalado en la Circular N° 71, de 2001.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que conforme a lo dispuesto por el inciso segundo del N° 3 del artículo 65 de la Ley de la Renta, no están obligados a presentar una declaración anual de impuesto a la renta, entre otros,

los contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta (trabajadores dependientes), cuando durante el año calendario anterior hubieren obtenido únicamente rentas gravadas según dicho artículo u otras exentas del Impuesto Global Complementario.

3. Ahora bien, y basado en lo dispuesto por la norma legal precitada, se ha instruido en los Suplementos Tributarios de los años respectivos, específicamente en la Línea 9 del Formulario N° 22, que la obligación de utilizar dicha línea afecta sólo a los trabajadores dependientes, jubilados, pensionados y montepiados que hayan declarado rentas en alguna de las líneas 1 a la 7 anteriores (excluidas las líneas 8 y 9), para declarar en dicha línea cualquiera sea su monto las remuneraciones (sueldos, pensiones, rentas accesorias o complementarias a las anteriores, etc.), que hayan percibido durante el ejercicio respectivo en su calidad de trabajadores, jubilados, montepiados o pensionados, de lo que se concluye que si tales contribuyentes no obtienen rentas a declarar en las líneas 1 a la 7 anteriores del Formulario N° 22, no existe obligación de declarar las rentas por concepto de remuneraciones u otras similares. En relación con lo anterior, en la misma línea 9 se plantea un ejemplo práctico, –el N° 3–, en donde se establece claramente que cuando los trabajadores dependientes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta han obtenido únicamente remuneraciones y otras rentas exentas del Impuesto Global Complementario, incluso superiores a 10 U.T.A. ó 13,5 U.T.A., no están obligados a presentar una declaración anual de Impuesto a la Renta.
4. Aclarado lo anterior, se señala que un contribuyente que no está obligado a presentar una declaración de impuesto anual a la renta por haber obtenido sólo rentas afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría o exentas del Impuesto Global Complementario y por tales ren-

tas tiene derecho a recuperar ciertos beneficios tributarios que le otorga la ley, como puede ser el caso del artículo 55 bis de la Ley de la Renta, dicho contribuyente no está impedido de presentar una declaración de impuesto para la recuperación de la franquicia que le favorece, y si la presenta sólo lo hace con el objeto antes señalado, pero no está obligado por la ley a efectuarla ya

que no ha obtenido rentas afectas al impuesto Global Complementario, y en tal caso no es procedente la aplicación de alguna multa si la declaración se presenta fuera del plazo legal, ya que como se expresó anteriormente, el contribuyente que se encuentra en la situación descrita no está obligado a presentar una declaración anual de impuesto a la renta.

ACTUALIZACION NOMINA CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

(Publicada en Boletín Oficial N° 203, diciembre de 2005, pp. 188 y ss.)

CODIGO	OFICINA	DIRECCION
08.07	I.C.T. CORONEL	Manuel Montt N° 187, Coronel. Fonos 41-770019, 714234, y Fono fax 711169

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none"> Patricia Silva, Directora del Trabajo: "Deseo dejar la Dirección con más fiscalizadores y fiscalizadoras, controlando el cumplimiento de la ley y atendiendo las demandas de la ciudadanía" 	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> El fortalecimiento de la libertad sindical en la Ley N° 20.087. 	5
CARTILLA	
<ul style="list-style-type: none"> Acoso psicológico, moral o mobbing 	12
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> Decreto N° 73, de 2005, de Prev. Social. Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto Supremo N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 	18
<ul style="list-style-type: none"> Decreto N° 44, de 2006, del Trabajo. Establece Objetivos, Líneas de acción y Procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social 	39
<ul style="list-style-type: none"> Decreto N° 1.580, de 2005, del M. de Hacienda. Aprueba reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los altos directivos públicos establecidos en el párrafo 5° del Título VI de la Ley N° 19.882 	42
<ul style="list-style-type: none"> Resolución N° 251 exenta, de 2006, del Instituto de Normalización Previsional. Fija monto del salario medio de pensiones, para el año 2005, Pensión Mínima de Orfandad y Pensión a la Madre Legítima del Imponente para el año 2006 	47

DEL DIARIO OFICIAL 49

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- **Facultades de fiscalización. Relación laboral. Conductores locomoción colectiva urbana** 52

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 58

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

1.127/012, 7.03.06.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la legalidad de los convenios celebrados por las entidades administradoras de salud primaria municipal, con instituciones financieras y comerciales, materia que es de la competencia fiscalizadora de la Contraloría General de la República 59

1.128/013, 7.03.06.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, está impedida de suprimir unilateralmente los aportes en dinero que reiteradamente en el tiempo hace a los sindicatos y a las asociaciones gremiales para la celebración de los aniversarios y canastas de Navidad 61

1.129/014, 7.03.06.

La destinación de la docente doña ..., que eventualmente pudiera disponer la Corporación Municipal de Lo Prado, sólo puede operar a solicitud de la misma docente o como consecuencia de ajustes en la dotación docente, siempre que dicha medida no produzca menoscabo en su situación laboral y profesional, no pudiendo significar, en todo caso, una modificación en la distribución de su jornada de trabajo convencionalmente pactada y desempeñada en el establecimiento educacional de origen 62

1.275/015, 17.03.06.

El tiempo utilizado por la empresa Compañía Minera ... para Charlas de Seguridad, debe considerarse laborado para el cómputo de la jornada excepcional autorizada, dado que dicha actividad preparatoria constituye una obligación vinculada al

proceso productivo de la empresa y, por ende, a la prestación de los servicios	64
1.276/016, 17.03.06.	
Sobre el concepto de "desembarco efectivo", definido por el Decreto N° 101, de 2004, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca	68
1.277/017, 17.03.06.	
El pacto en un contrato individual o colectivo de trabajo, relativo a anticipo de indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio, implican una transgresión a los artículos 163 del Código del Trabajo y 5° inciso 2°, del mismo cuerpo legal, susceptibles de ser sancionadas por la Dirección del Trabajo, de acuerdo a las facultades que le son propias	69
1.278/018, 17.03.06.	
1) No se conforma a derecho que una empresa estructure su área de prevención de riesgos profesionales confiando su jefatura a un profesional ingeniero que no cuenta con especialidad en la materia, a menos que mantenga Departamento de Prevención a cargo de profesional que cumpla los requisitos de especialidad reglamentarios, y	
2) No procede que un holding de empresas organice el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de experto en el ramo, y no se haga en cada empresa que lo conforma, sin perjuicio de lo agregado en este dictamen	72
1.279/019, 17.03.06.	
No se ajusta a derecho la exigencia del empleador de condicionar la contratación laboral a la no afiliación previa al nuevo sistema previsional	75
1.280/020, 17.03.06.	
Se acoge la reconsideración del Ordinario N° 1.481/48, de 12.04.2005, de este Servicio, sólo en cuanto se precisa que la materia en que éste incide, sobre la cual existe controversia entre las partes, debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia competentes	77
1.281/021, 17.03.06.	
Los trabajadores formalmente contratados por la empresa Lan Express S.A., prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa Lan Airlines S.A., debiendo esta empresa ser considerada su empleador para efectos laborales, por lo que no existe impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última	78

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**30, 15.03.06.**

Complementa instrucciones impartidas por Orden de Servicio Nº 06, de 9.07.04, relativa a Delegados Sindicales	81
--	----

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-939, 09.05.

Informa al tenor de su presentación	82
---	----

FIS-957, 09.05.

Afiliada no se encuentra cubierta por el seguro de invalidez. Improcedencia de aplicar instrucción contenida en la letra g del numeral 2 del Capítulo IV de la Circular Nº 1.302	83
--	----

FIS-995, 09.05.

Informa inhabilidad sobreviniente de Director Independiente, en caso que éste sea elegido director en una sociedad filial con apoyo decisivo del grupo controlador. Aplicación del artículo 155 del D.L. Nº 3.500, de 1980	84
---	----

FIS-1004, 09.05.

Afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones que tenga la calidad de Receptor Judicial puede pensionarse anticipadamente, sin perjui- cio de lo dispuesto en normas que indica	86
--	----

FIS-1028, 09.05.

Improcedencia de otorgar pensión con cargo a garantía estatal a beneficiario que ha percibido pensiones a través de la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	87
--	----

FIS-1032, 10.05.

Informa sobre exención de cotizar de trabajador que se indivi- dualiza	88
---	----

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes**44.236, 21.09.05.**

El permiso paternal en caso de nacimiento de un hijo, se aplica a los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrai- vo General y Municipal	90
---	----

44.401, 22.09.05.

Sobre la designación transitoria del artículo quincuagésimo novenos de Ley Nº 19.882 y su compatibilidad con otros empleos del funcionario que asume un cargo de alta dirección pública	91
--	----

44.479, 23.09.05.	Procede pactar en contratos a honorarios un mayor número de días de feriado en las mismas condiciones establecidas para funcionarios públicos, en el artículo 103 del Estatuto Administrativo	95
47.182, 7.10.05.	Sobre el régimen previsional aplicable a los trabajadores de la salud, traspasados a las municipalidades	97
47.190, 7.10.05.	Sobre procedencia del descuento a la bonificación por retiro	100
48.051, 14.10.05.	Sobre atribuciones y responsabilidades de CORFO respecto de las obligaciones laborales y previsionales que pesan sobre los beneficiarios de subsidios para proyectos solventados con el Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico	101
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes		
291, 26.01.06.	Tratamiento Tributario de las Cotizaciones Voluntarias y/o Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario que efectúen los Prácticos de Puertos y Canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante, atendido que se encuentran afectos al Impuesto del artículo 42º, Nº 1, de la Ley de la Renta, no obstante su calidad de Trabajadores Independientes	104
415, 7.02.06.	Acreditación de Gastos por Concepto de Movilización, conforme a las normas del artículo 31º, de la Ley de la Renta	106
533, 13.02.06.	Situación Tributaria de las Becas de Estudio otorgadas a los médicos de acuerdo con lo dispuesto por el Nº 18, del artículo 17º, de la Ley de la Renta, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 43º, de la Ley Nº 15.076	108
574, 15.02.06.	Contribuyentes obligados a presentar una Declaración Anual de Impuesto a la Renta	111
ACTUALIZACION NOMINA DE CENTROS DE MEDIACION Y CONCILIACION Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO		114



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • Nº 207
Abril de 2006

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.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Patricia Silva, Directora del Trabajo: "Deseo dejar la Dirección con más fiscalizadores y fiscalizadoras, controlando el cumplimiento de la ley y atendiendo las demandas de la ciudadanía".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El fortalecimiento de la libertad sindical en la Ley Nº 20.087.

CARTILLA

- Acoso psicológico, moral o mobbing.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 73, de 2005, de Prev. Social. Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto Supremo Nº 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto Supremo Nº 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto Nº 44, de 2006, del Trabajo. Establece Objetivos, Líneas de acción y Procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social.
- Decreto Nº 1.580, de 2005, del M. de Hacienda. Aprueba reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los altos directivos públicos establecidos en el párrafo 5º del Título VI de la Ley Nº 19.882.
- Resolución Nº 251 exenta, de 2006, del Instituto de Normalización Previsional. Fija monto del salario medio de pensiones, para el año 2005, Pensión Mínima de Orfandad y Pensión a la Madre Legítima del Imponente para el año 2006.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades de fiscalización. Relación laboral. Conductores locomoción colectiva urbana.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- 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

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Claudia Donaire Gaete	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

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)
Manuel Muñoz Andrade	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

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Rizzo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Patricia Silva Meléndez, abogada, y nueva Directora del Trabajo se refiere a los objetivos, estilo de gestión, políticas de fiscalización y otros asuntos de gran interés para el Servicio y la comunidad laboral.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de Consuelo Gazmuri, abogado del Departamento de Estudios, se refiere al fortalecimiento de la libertad sindical que significará la plena vigencia de la Ley N° 20.087, que además de establecer nuevos procedimientos laborales basados en los principios procesales de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y actuación de oficio del tribunal, también fortalece la libertad sindical, siguiendo el espíritu de la anterior Ley N° 19.759.

La cartilla del mes, sobre Acoso Psicológico, Moral o Mobbing, difundida por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente del Departamento de Inspección, informa a los trabajadores respecto de los tipos de acoso moral al interior de la empresa, las características del acosador y qué hace que surja esta forma de acoso en el entorno laboral.

Del apartado sobre jurisprudencia institucional, destacamos el Dictamen N° 1.277/017 que concluye que el pacto en un contrato individual o colectivo de trabajo, relativo a anticipo de indemnización por años de servicio por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio, implican una transgresión al artículo 163 del Código del Trabajo y 5° inciso 2°, del mismo cuerpo legal, susceptibles de ser sancionadas por la Dirección del Trabajo.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo de la Excma. Corte Suprema, que revoca fallo de primera instancia, y rechaza recurso de protección, argumentando que la facultad para sancionar la infracción de la ley laboral, que el ordenamiento jurídico le otorga a los Inspectores del Trabajo, debe ejercerse sólo cuando dicho funcionario se encuentre frente a situaciones de ilegalidad claras, precisas y determinadas, lo que precisamente ocurre en la especie, por cuanto la multa aplicada por el fiscalizador responde a la constatación que, en su calidad de Ministro de Fe, realizó de la circunstancia de que choferes que conducían microbuses pertenecientes al recurrente no contaban con contratos de trabajo por escrito, registro de asistencia, ni comprobantes de remuneración y cotizaciones previsionales para jubilación y seguro de cesantía, comprobando además, el exceso de jornada laboral y falta de pago de horas extraordinarias y la existencia de cámaras al interior de los vehículos que se utilizaban para controlar al trabajador en el desempeño de su actividad, concluyendo, en tales circunstancias, que el fiscalizador actuó en el ejercicio de un mandato legal.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Carolina López Inostroza

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

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

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Claudio Donaire Gaete

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
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.



Baje aquí las Deudas Laborales	Baje aquí los Datos Utiles
Mayor a 1 Año y <= 2.000 U.F.	
Mayor a 1 Año y > 2.000 UF	Junio 2006
Menos de 1 Año	



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

BOLETINES *on-line*

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
2006	●	●	●	●	●	●						
2005	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2004	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2003	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2002	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2001	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1999	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1998	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1997	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1996	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1995	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA

Para visualizar el **Boletín Oficial Computacional de la Dirección del Trabajo Ud. debe tener instalado Adobe Acrobat Reader**

Instale Acrobat Reader según su Sistema Operativo:



-  [Acrobat Reader Español \(Windows 95\)](#)
-  [Acrobat Reader \(Windows NT\)](#)
-  [Acrobat Reader \(Windows 3.x\)](#)
-  [Acrobat Reader \(Macintosh\)](#)

